Supplemento ordinario alla “ Gazzetta Ufficiale ” n. 280 del 16 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA | Roma - Mercoledì, 16 novembre 1960 | SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 860-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 settembre 1960, n. **1318.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese esercenti la lavorazione, l'imbidonamento e la vendita dei gas liquefatti butani, propani e loro miscele.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 settembre 1960, n. 1318.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese esercenti la lavorazione, l'imbidonamento e la vendita dei gas liquefatti butani, propani e loro miscele.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 31 gennaio 1958, e relative tabelle, per gli addetti ad imprese industriali esercenti la lavorazione, l'imbidonamento e la vendita dei gas liquefatti butani, propani e loro miscele, stipulato tra l'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica e il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio, il Sindacato Petrolieri e Metanieri, l'Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica ed il Sindacato Nazionale Lavoratori Petrolieri e Metanieri;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 45 del 7 marzo 1960, dell'atto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 31 gennaio 1958, relativo agli addetti alle imprese industriali esercenti la lavorazione, l'imbidonamento e la vendita dei gas liquefatti butani, propani e loro miscele, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione, l'imbidonamento e la vendita dei gas liquefatti butani, propani e loro miscele.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 settembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 24 *ottobre* 1960
Atti del Governo, registro n. 130, *foglio n.* 146. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 31 GENNAIO 1958 PER GLI ADDETTI AD IMPRESE INDUSTRIALI ESERCENTI LA LAVORAZIONE, L'IMBIDONAMENTO E LA VENDITA DEI GAS LIQUEFATTI BUTANI, PROPANI E LORO MISCELE

Addì 31 gennaio 1958, in Milano,

Presso la Sede dell'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica,

tra

l'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica, per il suo Gruppo Azienda Gas di Petrolio Liquefatti, in persona del presidente del Gruppo, dott. *Raffaele Vismara,* assistito dall'avv. *Giovanni Mascini,* con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dai signori: dott. *Dante Colombo,* avv. *Amedeo Pelà,* dott. *Gilberto Provenzali,* avv. *Franco Sabaini,* dottor *Amilcare Silvestri,* amm. *Mario Zambon,*

e

il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio (S.I.L.P.), rappresentato dal segretario responsabile dott. *G. B. Aldo Trespidi* e dai segretari generali rag. *Claudio Pontacolone* e sig. *Egidio Bruno;*

il Sindacato Petrolieri e Metanieri (S.P.E.M.), rappresentato dal segretario nazionale sig. *Franco Cottini,* dai segretari nazionali aggiunti signori *Adalberto Bazzoni e Adelio Bernardi* e dal consigliere nazionale signor *Giuseppe Brivio;*

l'Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri, rappresentata dai signori *Renato Gaia, Armando Gnani* e *Nino Telara,* assistiti dal dott. *Tullio Repetto* e dal dott. *Raffaele Vanni.*

Addì 31 gennaio 1958, in Milano,

Presso la sede dell'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica,

tra

l'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica, per il suo Gruppo Aziende Gas di Petrolio Liquefatti, in persona del Presidente del Gruppo, dott. *Raffaele Vismara,* assistito dall'avv. *Giovanni Mascini,* con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dai signori: dott. *Dante Colombo,* avv. *Amedeo Pelà,* dott. *Gilberto Provenzali,* avv. *Franco Sabaini,* dottor *Amilcare Silvestri,* amm. *Mario Zambon;*

e

il Sindacato Nazionale Lavoratori Petrolieri e Metanieri, rappresentato, per delega del suo Segretario sig. *Verledo Guidi,* dal sig. *Orlando Orlandini,* assistito dal sig. *Mario Amendola;*

si è stipulato il presente Contratto nazionale di lavoro per i lavoratori delle imprese industriali esercenti la lavorazione, l'imbidonamento e la vendita dei gas liquefatti butani, propani e loro miscele, a valere dal 1° gennaio 1958.

PARTE COMUNE

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;
2) tessera e libretto delle Assicurazioni Sociali in quanto ne sia in possesso;
3) carta di identità o documento equipollente;
4) certificato di nascita;
5) stato di famiglia.

L'azienda potrà inoltre chiedere i seguenti documenti:

1) certificato penale di data non anteriore ai tre mesi;
2) certificato di lavoro relativo alle occupazioni precedenti, sempre che il lavoratore ne sia in possesso, ed ogni altro documento che riterrà opportuno in relazione alla categoria di assegnazione.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Tali documenti saranno restituiti al lavoratore allo atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

L'assunzione è subordinata all'esito favorevole della visita medica.

Per l'assunzione delle donne e dei minori valgono le disposizioni di legge.

L'Azienda comunicherà normalmente per iscritto al lavoratore la categoria alla quale è assegnato ed il relativo trattamento economico, la data di presentazione in servizio e la località cui è destinato.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la propria abitazione ed a notificarne i successivi mutamenti.

Art. 2.

RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulti dalla specialità del rapporto o da atto scritto.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dall'art. 2097 del Codice civile.

Le norme previste nel presente contratto nazionale si applicano sino alla scadenza del termine anche ai contratti a tempo determinato in quanto compatibili con la natura del rapporto, eccezione fatta per quello relativo al preavviso ed all'indennità di licenziamento.

Comunque, agli effetti dell'indennità di licenziamento, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di 5 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio.

Art. 3.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e le corrispondenti Confederazioni dei Lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati nelle singole disposizioni, si considerano parte integrante del presente contratto, quando non siano in contrasto con le norme del contratto stesso.

Art. 4.

RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori è dovuto un riposo settimanale che dovrà normalmente coincidere con la domenica.

La concessione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica è consentita nei soli casi stabiliti dalle norme legislative. In tali casi il giorno destinato al riposo settimanale dovrà in via normale essere preventivamente stabilito.

Restano ferme le deroghe e le eccezioni di legge.

Art. 5.

TRASFERTE

L'azienda, in relazione alle esigenze di servizio, potrà inviare il personale in missione fuori della sua abituale sede di lavoro.

Al personale in missione spetterà il rimborso delle effettive spese di viaggio con gli ordinari mezzi di trasporto, di vitto ed alloggio nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a sostenere tali spese.

I lavoratori sono tenuti ad esibire nei limiti del possibile la documentazione relativa alle spese medesime.

E' in facoltà dell'azienda sostituire il rimborso delle spese di vitto ed alloggio con la corresponsione di massimali giornalieri, da determinarsi aziendalmente con accordi tra i rappresentanti delle parti interessate, tenuto conto delle varie categorie di lavoratori e del relativo trattamento economico, della durata della missione e delle località in cui il lavoratore viene inviato in missione.

Al lavoratore saranno inoltre rimborsate le altre eventuali spese vive effettivamente sostenute e documentate, necessarie per l'espletamento della missione.

Quando la natura della missione sia tale che per il suo espletamento richieda la continuativa presenza nel luogo di lavoro secondo l'orario normalmente praticato presso la sede ove la missione stessa si svolge, in modo da consentire l'autorizzazione ed il controllo delle eventuali ore di lavoro straordinario, queste verranno compensate, in aggiunta alla retribuzione normale, ai sensi dell'art. 11 della regolamentazione operai, dello art. 9 della regolamentazione intermedi, degli articoli 7 e 9 della regolamentazione impiegati. Nei confronti dei lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge, verranno applicate le relative disposizioni di legge e contrattuali.

I trattamenti di rimborso spese ed i massimali considerati nel presente articolo non fanno parte, a nessun effetto della retribuzione ed assorbono, fino a concorrenza, gli eventuali analoghi trattamenti già in atto per lo stesso titolo.

Per tutto il corso della missione, al lavoratore non verranno corrisposte le proporzionali quote giornaliere della indennità di mensa.

Art. 6.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per il trattamento spettante ai lavoratori in caso di servizio militare di leva o di richiamo alle armi, si fa riferimento alle disposizioni generali vigenti in materia.

Il periodo trascorso alle armi per servizio di leva del lavoratore, che all'atto della chiamata risulti in forza presso l'azienda da almeno un anno, è considerato utile come anzianità di servizio ai fini dell'indennità di licenziamento, semprechè il lavoratore in questione presti servizio per almeno sei mesi dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Trascorso un periodo di 30 giorni dal collocamento in congedo, il lavoratore che non si sia ripresentato in servizio presso l'azienda sarà considerato dimissionario.

Art. 7.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA

Le aziende corrisponderanno a ciascun lavoratore una indennità sostitutiva di mensa nella misura di L. 50 per ogni giornata di presenza effettiva al lavoro.

Di essa si terrà conto nella retribuzione agli effetti della 13ª e 14 mensilità per gli impiegati ed intermedi, delle gratifiche per gli operai, delle ferie, delle festività

dell'indennità sostitutiva di preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento o dimissioni.

Agli effetti delle mensilità aggiuntive per impiegati ed intermedi si terrà conto di 26 quote giornaliere per ciascuna mensilità; analoghi criteri saranno seguiti per l'indennità di licenziamento o dimissioni degli impiegati e intermedi.

Art. 8.

INDENNITÀ DI TRASPORTO

Qualora la località dove il lavoratore presta normalmente la sua opera disti almeno 5 km. dal perimetro del più vicino centro abitato e non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa col predetto centro, talchè il lavoratore debba recarsi al luogo di lavoro con propri mezzi, i rappresentanti delle parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione di una particolare indennità.

Art. 9.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori che, per ragioni di lavoro, da località non malarica vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica, verrà corrisposta una speciale indennità, pro tempore, in lire 40 per ogni giornata lavorativa.

La predetta indennità verrà corrisposta per un mese anche al lavoratore che, avendo prestato servizio alle dipendenze della stessa azienda in zona malarica con diritto all'indennità medesima ai sensi del precedente comma, venga trasferito in zona non malarica.

Le parti si riservano di determinare con successivo accordo le località da considerarsi malariche agli effetti del presente articolo.

Art. 10.

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

Al lavoratore, cui venga richiesto di essere sempre reperibile per eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro, spetterà un compenso da concordarsi tra i rappresentanti delle parti interessate e da corrispondersi per la durata dell'impegno di reperibilità.

L'obbligo della immediata reperibilità dovrà risultare per iscritto.

Il compenso suddetto non fa parte, a nessun effetto, della retribuzione.

Art. 11.

INDENNITÀ PER LAVORO IN TURNI AVVICENDATI

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le relative maggiorazioni (4% per le ore diurne e 25% per le ore notturne) saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, delle doppie mensilità e della indennità di anzianità per licenziamento o dimissioni sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa e secondo i seguenti criteri:

1) ferie e ricorrenze festive: quando il lavoratore interessato risulti assegnato continuativamente alle lavorazioni a turni all'atto del godimento del relativo trattamento contrattuale;

2) 13ª e 14ª mensilità per gli intermedi ed impiegati; gratifiche natalizia e di fine giugno per gli operai: le maggiorazioni di turno saranno computate nella retribuzione in proporzione ai dodicesimi interi di permanenza ai turni nell'anno di riferimento;

3) indennità di anzianità: quando il personale interessato risulti assegnato continuativamente alle lavorazioni in turni alla data di risoluzione del rapporto di lavoro. Tuttavia qualora il lavoratore pur non risultando assegnato continuativamente alle lavorazioni in turno alla detta data, vi sia rimasto assegnato per almeno metà dell'intera sua carriera, avrà diritto al computo delle maggiorazioni in parola nella retribuzione agli effetti della indennità di anzianità.

Art. 12.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione nè emolumento, mentre l'anzianità continuerà a decorrere, salvo che agli effetti della corresponsione delle doppie mensilità per gli impiegati e gli intermedi, delle gratifiche natalizia e di fine giugno per gli operai e del godimento delle ferie.

Art. 13.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi di Organizzazioni sindacali potranno essere concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando i permessi stessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette e siano compatibili, a giudizio dell'azienda, con le esigenze di servizio.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 14.

REGOLAMENTO INTERNO

Il regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dal vigente accordo interconfederale sulle Commissioni Interne, deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 15.

PATTO DI NON CONCORRENZA

Eventuali pattuizioni per la restrizione dell'attività professionale del lavoratore successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro saranno regolate ai sensi di legge.

Art. 16.

PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Per quanto riguarda la proprietà intellettuale, le parti si richiamano alle disposizioni di legge in materia.

Art. 17.

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme di legge.

Art. 18.

CONTESTAZIONI SULLA RETRIBUZIONE

Tanto in pendenza di rapporto quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata.

Art. 19.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di per sè il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Art. 20.

DISPOSIZIONI VARIE

Per quanto riguarda la disciplina dell'entrata e uscita dai luoghi di lavoro, le modalità di corresponsione della retribuzione e i reclami sul relativo conteggio, i controlli di presenza, la consegna e la conservazione degli utensili e dei materiali, nonchè le visite di inventario e di controllo, varranno le disposizioni dei regolamenti interni aziendali.

Art. 21.

ABROGAZIONE DEL PRECEDENTE CONTRATTO CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto, dalla data della sua entrata in vigore, sostituisce il Contratto Nazionale di Lavoro 1° novembre 1953. Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ciascun istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con altri trattamenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 22.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1958 e sarà valido fino al 31 dicembre 1959.

Successivamente esso si considererà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con avviso di ricevimento almeno 6 mesi prima della scadenza.

CHIARIMENTO A VERBALE

Il presente contratto, nel corso del periodo di durata sopra indicato, potrà subire variazioni, oltre che a seguito di norme di legge, a seguito di norme modificatrici contenute in quegli accordi interconfederali che dovessero nel frattempo essere stipulati ed esclusivamente in relazione ad esse.

REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art. 1.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dell'operaio ha luogo con un periodo di prova che non sarà superiore a 12 giorni di effettivo lavoro per gli operai specializzati e qualificati ed a 8 giorni di effettivo lavoro per gli operai delle altre categorie.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria a cui il lavoratore viene assegnato e verrà corrisposta per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non receda dal rapporto, l'operaio si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità decorrerà dalla data di assunzione in prova.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

La classificazione degli operai di ambo i sessi verrà fatta in base alle categorie sottoindicate:

OPERAI SPECIALIZZATI.

Sono i lavoratori che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessità la cui corretta esecuzione richiede specifica capacità tecnico-pratica conseguente ad adeguato tirocinio e che eseguono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro specialità.

A titolo di esempio vengono assegnati a tale categoria gli operai aventi mansioni di:

— Operai analisti di laboratorio esecutori di un gruppo determinato e ricorrente di analisi anche con

eventuali pesate di precisione; Conduttori patentati di importanti impianti di caldaie a vapore; Conduttori di importanti impianti di compressione ad alta pressione cui è affidata la manutenzione ordinaria e straordinaria delle macchine in consegna; Addetti alla preparazione delle operazioni di ricollaudo di bidoni vuoti;

— Elettricisti, quadristi, bobinatori provetti, addetti a mansioni che richiedono provate capacità ed esperienza tecnico-pratica; Muratori specializzati addetti alla esecuzione di murature a vista; Attrezzisti provetti; Carpentieri in legno ed in ferro con adeguate capacità di interpretazione pratica del disegno; Tornitori di precisione; Aggiustatori meccanici di precisione; Meccanici provetti; Montatori di macchine ed apparecchi cui si richiede adeguata capacità di interpretazione pratica del disegno; Motoristi meccanici provetti; Tubisti provetti con adeguata capacità di interpretazione pratica del disegno; Fucinatori non a stampo provetti; Operai addetti al montaggio e riparazione di apparecchi di precisione di controllo; Saldatori addetti a saldare sia alluminio e sue leghe, sia acciaio inossidabile, ecc.

OPERAI QUALIFICATI

Sono i lavoratori che compiono lavori od operazioni la cui esecuzione richiede una normale specifica capacità tecnico-pratica conseguita attraverso un adeguato tirocinio.

A titolo di esempio vengono assegnati a tale categoria gli operai aventi mansioni di:

— Fuochisti patentati di caldaie a vapore; Conduttori di macchine importanti in genere (pompisti, turbinisti, compressoristi, ecc.); Misuratori addetti alla esecuzione delle operazioni di misura dei serbatoi, gasometri e relativa lettura; Travasatori di liquefatto; Addetti alla depurazione; Bilancisti provetti; Operai addetti a semplici controlli di lavorazione e determinazioni di laboratorio e che eseguono eventualmente anche il montaggio delle relative apparecchiature;

— Carpentieri in legno ed in ferro, tornitori, aggiustatori meccanici, attrezzisti, fresatori, piallatori in ferro, meccanici, fabbri, forgiatori, montatori, elettricisti, quadristi, bobinatori, muratori, saldatori a fiamma ossiacetilenica o ad arco elettrico, fucinatori, tubisti, verniciatori, ecc.

OPERAI COMUNI

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini o conoscenze conseguibili con un breve periodo di pratica, anche se, rispondendo a tali caratteristiche, sono di aiuto ad operai di categorie superiori, partecipando direttamente alla lavorazione.

A titolo di esempio vengono assegnati a tale categoria gli operai aventi le mansioni di:

— Prelevatori di campioni; Bilancisti; Addetti alla prova di tenuta dei bidoni pieni; Addetti al travaso dei bidoni difettosi; Addetti alla cernita dei bidoni; Addetti ai sigilli e allo svitameto e avvitamento dei cappellotti dei rubinetti e alla applicazione del materiale di tenuta dei bidoni; Aiutanti di operai specializzati e qualificati, ecc.

MANOVALI

Sono coloro che svolgono lavori prevalentemente di fatica e che non appartengono alle categorie precedenti.

Verranno assegnati a tale categoria coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia od analoghi lavori di fatica anche se compiuti nei reparti di produzione.

APPRENDISTI

Sono coloro che eseguono nell'azienda un tirocinio per conseguire una particolare capacità tecnico-pratica (vedi art. 3).

Operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

Gli operai addetti a lavori discontinui e di semplice attesa o custodia vengono classificati nei seguenti gruppi:

GRUPPO *A* (operai specializzati)

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

— Autisti destinati alla guida di autotreni; Autisti meccanici provetti con mansioni relative; Motoscafisti meccanici; Infermieri diplomati, ecc.

GRUPPO *B* (operai qualificati)

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

— Gruisti; Carrellisti; Trattoristi; Guardiano o custode con brevetto di guardia giurata; Conduttori di locomotori; Autisti: Addetti permanentemente ai servizi antincendi ai quali sia affidata anche la normale manutenzione dei relativi impianti e attrezzi; Distributori di magazzini principali o di grandi impianti con conoscenza tecnicopratica dei materiali in dotazione ed eventualmente incaricati delle relative annotazioni di carico e scarico, ecc.

GRUPPO *C* (operai comuni)

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

— Distributori di magazzino; fattorini in quanto addetti a mansioni discontinue; Uscieri, guardiani, custodi, portieri; Pompieri ausiliari, ecc.

GRUPPO *D* (manovali)

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

— custodi addetti agli spogliatoi o ai depositi di biciclette, ecc.; Addetti alla pulizia degli impianti igienici, refettori, ecc.; Inservienti; Manovali addetti ai servizi antincendio; Manovali di magazzino, ecc.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per « bilancista provetto » si intende il lavoratore compiutamente esperto del lavoro e delle macchine affidategli, che abbia acquisito, attraverso un tirocinio di almeno un anno, una completa e specifica capacità tecnico-pratica.

Art. 3.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le parti provvederanno con separato accordo a disciplinare l'apprendistato sulla base delle vigenti disposizioni di legge, entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

NORMA TRANSITORIA

Fino a quando non sarà stato concluso l'accordo di cui sopra, continueranno ad essere applicate le seguenti norme:

L'apprendista di età superiore ai 18 anni che abbia compiuto la metà del periodo di apprendistato ma che non sia in grado di compiere il capolavoro, riceverà la paga dell'operaio qualificato con la riduzione del 10% finchè non avrà superato con esito positivo la prova prescritta.

Egli però non potrà essere sottoposto a più di 2 prove e qualora non superi favorevolmente neanche la seconda, sarà definitivamente assegnato alla categoria operai comuni e gli verrà corrisposto il minimo di paga di tale categoria.

Art. 4.

DISPOSIZIONI SUL TRATTAMENTO DEGLI OPERAI ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per quanto riguarda il trattamento economico degli operai addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, viene stabilito che le prime 8 ore di lavoro sono compensate con una paga ragguagliata a quella degli operai di produzione aventi uguale base salariale; la nona e la decima ora saranno retribuite con la paga oraria ridotta del 63%.

L'indennità gionaliera di contingenza determinata provincialmente, verrà corrisposta agli operai regolati dal presente articolo per una giornata lavorativa di 10 ore.

Il lavoro prestato oltre la decima ora sarà compensato in base alla paga oraria e ad un ottavo della misura giornaliera della indennità di contingenza, il tutto maggiorato della percentuale di lavoro straordinario.

Art. 5.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè cio non comporti una diminuzione di salario nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'operaio che sia destinato, per un periodo superiore a 2 giorni, a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore, dovrà essere corrisposto fin dal primo giorno un compenso di importo non inferiore alla eventuale eccedenza del minimo di paga relativo alla predetta categoria superiore sul salario di fatto percepito.

Trascorso un periodo di 45 giorni nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, ferie, o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto, semprechè il periodo di sostituzione non si protragga oltre i 5 mesi.

Ferme restando le eccezioni di cui sopra, gli operai che in un periodo di 18 mesi hanno disimpegnato mansioni di categoria superiore, anche non continuamente, per una durata complessiva minima non inferiore a 90 giorni, purchè a periodi continuativi di 15 giorni lavorativi ciascuno, passeranno, a tutti gli effetti, alla categoria superiore dall'inizio del periodo di paga successivo al compimento dei predetti 90 giorni.

Art. 6.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le parti stipulanti riconoscono nell'attuazione dei corsi di istruzione professionale, in quanto realizzabili in relazione alle caratteristiche proprie del settore, un mezzo per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Per la disciplina della materia le parti fanno riferimento alle disposizioni generali in vigore, ed in particolare al punto 5) dell'art. 2 del vigente accordo interconfederale sulle Commissioni interne.

Art. 7.

ABITI DA LAVORO

Ai lavoratori che non rientrino nei casi previsti nei comma successivi le aziende forniranno gratuitamente in uso una tuta da lavoro ogni 12 mesi.

Sono esclusi dalla concessione di cui sopra i lavoratori in prova e quelli assunti a tempo determinate per un periodo inferiore ai 6 mesi.

Allo scopo di assicurarne la normale manutenzione (lavaggio, riparazione, ecc.) le aziende forniranno una tantum una seconda tuta all'atto della conferma in servizio.

Ogni 12 mesi verrà rinnovata una tuta da lavoro; qualora la sostituzione dovesse essere effettuata prima di detto termine per cause attribuibili al lavoratore, quest'ultimo sarà tenuto a risarcire l'azienda del relativo danno.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne comportino uno speciale, sarà fornito in uso l'abito da lavoro, tenendo presente la necessità di assicurare l'efficienza di detto abito agli effetti della sicurezza e dell' igiene del lavoro.

Ai lavoratori che esplichino continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari o esposti alle intemperie dovranno essere forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Ai lavoratori addetti a lavori particolarmente imbrattanti l'azienda assicurerà la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Alla fornitura degli abiti da lavoro, di cui ai tre precedenti comma, potrà essere provveduto mediante dotazione di reparto, facendo salve le opportune esigenze igieniche.

Qualora l'azienda richieda che i lavoratori indossino abiti speciali o divise provvederà alla relativa fornitura.

Le aziende inoltre doteranno i lavoratori dei mezzi protettivi previsti dalle vigenti norme sull'igiene e la sicurezza del lavoro ed il lavoratore sarà responsabile della buona conservazione di detti mezzi.

Le modalità concernenti la distribuzione, l'uso, il rinnovo ed il controllo degli abiti e degli indumenti speciali di lavoro formeranno oggetto di intese in sede aziendale fra i rappresentanti delle parti interessate.

NORMA TRANSITORIA

La concessione della seconda tuta di cui al 3° comma dell'art. 7 avrà luogo, nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto, entro 90 giorni dalla data suindicata.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, salvo le deroghe e le eccezioni previste dalle disposizioni di legge in vigore.

L'orario normale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, non potrà eccedere le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali.

Per la determinazione degli orari normali varranno le disposizioni di cui all'art. 12 del regio decreto-legge 10 settembre 1923, n. 1955.

I lavoratori non possono esimersi, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, dall'effettuare i lavori a turni e sono tenuti a prestare la loro opera nei turni prestabiliti per i lavori cui sono adibiti.

Le ore di lavoro vengono contate con l'orologio dello stabilimento.

L'orario di lavoro verrà esposto in apposita tabella da affiggere a norma di legge.

Art. 9.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Nella giornata del sabato il lavoro dovrà cessare non oltre le ore 13, salvo le esclusioni e le eccezioni appresso indicate.

Il recupero delle ore mancanti al limite dell'orario normale di lavoro, in quanto non effettuate nel pomeriggio del sabato, non potrà superare la misura massima di un'ora giornaliera negli altri giorni della settimana in corso o di quella successiva. Le ore come sopra recuperate saranno comunque compensate a retribuzione normale.

Restano esclusi dalla disciplina di cui ai precedenti comma i seguenti lavoratori:

1) lavoratori addetti a lavorazioni eseguite a turni continuativi o avvicendati;

2) lavoratori addetti ad attività di cui agli artt. 5, 10, 11 e 16 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, ed alle tabelle approvate con D. M. 22 giugno 1935;

3) lavoratori aventi mansioni che, pur non rientrando in quelle di cui al punto 2), vi sono connesse in modo tale che la sospensione nel pomeriggio del sabato pregiudicherebbe il normale andamento del lavoro e cioè:

— mansioni inerenti alle operazioni di scarico, carico e spedizione, qualora la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

— mansioni svolte dal personale addetto a prove di laboratorio, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso;

4) lavoratori addetti a lavorazioni non continuative a più squadre;

5) lavoratori svolgenti lavorazioni discontinue o di semplice attesa o custodia ai sensi di legge.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI

I - Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo;

b) le seguenti festività:
2 giugno: Fondazione della Repubblica;
25 aprile: Anniversario della Liberazione;
1° maggio: Festa del Lavoro;
4 novembre: Giorno dell'Unità Nazionale;

c) le seguenti festività infrasettimanali:
1° gennaio: Capodanno;
6 gennaio: Epifania;
19 marzo: S. Giuseppe;
Lunedì di Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
15 agosto: Assunzione;
1° novembre: Ognissanti;
8 dicembre: Immacolata Concezione;
25 dicembre: S. Natale;
26 dicembre: S. Stefano;

d) il giorno del S. Patrono del luogo dove trovasi la sede di lavoro, presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, fatta eccezione per le città di Roma e Venezia, per le quali valgono le giornate sostitutive concordate aziendalmente.

Le festività di cui alle lettere *b*) e *c*) saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Nelle ricorrenze di cui alle sopra indicate lettere *b*) e *c*) agli operai sarà praticato il trattamento economico previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90.

Lo stesso trattamento verrà praticato anche nella festività del S. Patrono.

Nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nella festività del S. Patrono l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti Assistenziali e Previdenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

II - Nelle giornate di Giovedì Santo, 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre l'orario di lavoro sarà di solito limitato alla parte di orario normale precedente alle ore 13.

In dette giornate agli operai che non siano chiamati a prestare servizio per la parte di orario normale suc-

cessiva alle ore 13 sarà ugualmente corrisposta la retribuzione che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo il predetto orario. Agli operai che, invece, saranno trattenuti in servizio dopo le ore 13, sarà corrisposta la retribuzione predetta più tante ore di retribuzione oraria (esclusa la indennità di contingenza) senza alcuna maggiorazione, quante saranno state le ore di lavoro effettivamete prestate.

Il lavoro prestato nelle suddette giornate oltre i limiti dell'intero orario normale giornaliero sarà retribuito a norma dell'art. 11 punto 1).

Qualora le giornate del 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre coincidano col sabato, ai lavoratori non trattenuti in servizio dopo le ore 13 sarà corrisposto un trattamento economico equivalente alla retribuzione (compresa la contingenza) relativa alle ore non lavorate fino al raggiungimento di un sesto dell'orario normale settimanale.

In aggiunta al trattamento sopra previsto:

a) ai lavoratori che effettuino il recupero ai sensi dell'art. 9, e che vengano trattenuti in servizio oltre le ore 13, il lavoro prestato dopo detta ora sarà retribuito con la paga oraria maggiorata della percentuale prevista dall'art. 11 punto 1);

b) ai lavoratori che non effettuino detto recupero, le ore di lavoro eventualmente prestate oltre le ore 13 verranno compensate con la retribuzione normale senza alcuna maggiorazione.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO FESTIVO LAVORO NOTTURNO - LAVORO IN TURNI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti degli orari normali di cui all'art. 8.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate destinate al riposo settimanale, nonchè il lavoro effettuato nei giorni di festività di cui alla lettera *b*) dell'art. 10.

Per quanto concerne il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali, il trattamento viene regolato con lo articolo 10.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge il lavoro straordinario, quello festivo e quello notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo dovranno essere espressamente disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni sopraindicate sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno e feriale . .	30%
2) lavoro effettuato nei giorni festivi di cui al 3° comma, fino a concorrenza degli orari massimi giornalieri di cui all'art. 8	50%
3) lavoro straordinario festivo	60%
4) lavoro notturno festivo .	60%
5) lavoro straordinario notturno festivo . .	70%
6) lavoro notturno non compreso in turni	30%
7) lavoro straordinario notturno	65%
8) lavoro effettuato in turni avvicendati:	
turni diurni	4%
turno notturno	25%

Per lavoro straordinario festivo si intende quello effettuato in giorni festivi oltre i limiti di cui al punto 2).

Le percentuali di cui sopra verranno applicate sulla paga oraria e sulla quota oraria di indennità di contingenza.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Art. 12.

SOSPENSIONE E INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore sul luogo di lavoro, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Art. 13.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per interruzioni di lavoro concordate tra le aziende e i lavoratori, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi alla settimana in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 14.

LAVORO A COTTIMO

Per il lavoro a cottimo, in quanto si verifichino le condizioni necessarie per l'applicazione di questo sistema di retribuzione, si fa riferimento alle norme di legge.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 12% superiore al minimo di paga della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

A) Elementi della retribuzione:

1) salario (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);

2) indennità di contingenza.

B) Competenze aggiuntive:

1) gratifica natalizia e gratifica di fine giugno;

2) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze e condizioni (indennità di zona malarica, ecc.);

3) eventuali cottimi;

4) indennità sostitutiva di mensa.

Gli elementi di cui alle precedenti lettere *A*) e *B*) vengono corrisposti con le modalità indicate nei relativi articoli della presente regolamentazione.

Art. 16.

MINIMI DI PAGA

I minimi tabellari di paga afferenti alle categorie di operai previste all'art. 2 della presente regolamentazione sono quelli indicati nelle tabelle allegate alla regolamentazione stessa.

Tali tabelle sono previste per uomini e donne capo famiglia e per donna non capo famiglia. La retribuzione dei lavoratori inferiori a 18 anni non capo famiglia è quella indicata nella tabella allegata, diminuita del 10%. Tale riduzione, peraltro, risulta già calcolata nelle tabelle allegate che si riferiscono alle operaie non capo famiglia. A tale effetto la condizione di capo famiglia sarà determinata con riferimento alle vigenti disposizioni sugli assegni familiari.

Art. 17.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'operaio ha diritto, per ogni triennio di effettivo servizio; ad una maggiorazione del 2% sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza della categoria di appartenenza fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 16%.

Agli effetti della norma di cui sopra viene riconosciuta come anzianità massima utile quella maturata dal 1° novembre 1949.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del periodo di paga immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di servizio.

Nei passaggi di categoria l'operaio manterrà, in aggiunta al minimo della nuova categoria di assegnazione ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 16%, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare della nuova categoria di assegnazione e della relativa indennità di contingenza in atto alla data del passaggio di categoria.

L'operaio avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui del 2% quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva del 16% del minimo tabellare della nuova categoria e della relativa indennità di contingenza. La frazione di triennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico della nuova categoria.

Le frazioni di aumento periodico (in percentuale), che verranno eventualmente a determinarsi in occasione dei suddetti passaggi di categoria, saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito, nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di variazione dei minimi tabellari, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo della categoria di assegnazione e della relativa indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente, con la stessa decorrenza della variazione. Viceversa il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza, verrà effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di trasferimento dell'operaio, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sul minimo tabellare della categoria di appartenenza e sulla relativa indennità di contingenza in vigore nel luogo di nuova destinazione.

La frazione di triennio in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto sarà utile agli effetti della maturazione dell'aumento triennale.

Norma transitoria

Con l'applicazione dell'art. 17 del presente contratto cessa la corresponsione dei premi di anzianità disciplinati dall'art. 24 del Contratto Nazionale per gli addetti all'industria chimica 16 settembre 1947 ed il diritto al trattamento relativo si intende cessato, a tutti gli effetti, col 31 ottobre 1949.

Le aziende accerteranno i ratei annuali del premio in corso di maturazione al 31 ottobre 1949 afferente all'anzianità di servizio maturata a tale data da ciascun operaio e ne corrisponderanno il 75% del relativo importo sulla base convenzionale della retribuzione goduta (salario di fatto e indennità di contingenza) da ciascun lavoratore dal 1° novembre 1953.

Agli effetti di cui sopra se l'operaio al 31 ottobre 1949 aveva una anzianità inferiore a 10 anni, o compresa fra 10 e 20 anni, si terrà conto rispettivamente del solo premio decennale o del solo premio ventennale.

Il premio decennale sarà liquidato nella misura di un decimo di 125 ore di retribuzione per ogni rateo annuale relativo all'anzianità precedente al compimento di 10 anni di anzianità; il premio ventennale sarà liquidato nella misura di un decimo di 250 ore di retribuzione per ogni rateo annuale relativo alla anzianità successiva ai 10 anni di anzianità.

Nell'applicazione della presente norma transitoria le frazioni di anno, pari o superiori al semestre, saranno considerate come anni interi mentre quelle inferiori al semestre verranno trascurate.

Art. 18.

FERIE

L'operaio che ha compiuto 12 mesi di servizio presso l'azienda, ha diritto ad un periodo annuale di ferie, con decorrenza della normale retribuzione, pari a:

12 giorni lavorativi, da 1 a 7 anni compiuti di servizio;

16 giorni lavorativi, da 7 a 16 anni compiuti di servizio;

18 giorni lavorativi, da 16 a 20 anni compiuti di servizio;

22 giorni lavorativi, da oltre 20 anni compiuti di servizio.

Nei confronti degli operai addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, la normale retribuzione ai suddetti fini verrà determinata sulla base dell'orario di lavoro effettivamente prestato dai singoli lavoratori interessati, calcolato sulla media delle ultime 8 settimane.

I giorni festivi di cui all'art. 10 ricorrenti nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie e pertanto o si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle intere ferie annuali, competerà il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio effettivamente compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'azienda secondo le esigenze di servizio e, compatibilmente con dette esigenze, tenendo conto dei desideri degli operai.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo. Il pagamento delle competenze relative ai periodi di paga che vengono a scadere durante le ferie sarà effettuato, se richiesto dal lavoratore, all'inizio del periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie. In caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie verrà risarcito con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Qualora l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsagli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Qualora il licenziamento avvenga nel corso del primo anno di servizio, i dodicesimi di ferie verranno corrisposti, purchè il lavoratore abbia compiuto almeno 6 mesi di servizio.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate, a questi effetti, come mese intero. Le frazioni inferiori a 15 giorni saranno trascurate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA E GRATIFICA DI FINE GIUGNO

Le aziende corrisponderanno in occasione del S. Natale una gratifica pari all'importo di 200 ore ed alla fine del mese di giugo una gratifica pari all'importo di 200 ore calcolate sulla base della normale retribuzione percepita da ciascun operaio alle rispettive date di maturazione.

Agli effetti delle predette corresponsioni saranno considerati retribuzione normale il salario di fatto, l'indennità di contingenza, l'indennità sostitutiva di mensa e l'eventuale indennità di turno, esclusa ogni altra competenza aggiuntiva.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'operaio non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi delle gratifiche di cui sopra, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce. La frazione di mese superiore alle 2 settimane verrà considerata a questi effetti come un dodicesimo. Le frazioni inferiori saranno trascurate.

Le gratifiche di cui sopra sostituiscono ed assorbono, fino a concorrenza, le eventuali gratifiche corrisposte aziendalmente alla data di sottoscrizione del presente contratto e comunque allo stesso titolo delle corresponsioni di cui al presente articolo.

La gratifica natalizia si intende riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre; la gratifica di fine giugno si intende riferita al periodo dal 1° luglio al 30 giugno.

Art. 20.

INDENNITÀ SPECIALE

Le aziende corrisponderanno alla fine del mese di settembre di ogni anno una « indennità speciale » nella seguente misura:

Operaio specializzato . .	L.	34.000
Operaio qualificato . . .	»	31.000
Operaio comune .	»	29.000
Manovale	»	27.000
Apprendisti	»	20.000

Detta indennità si intende riferita al periodo dal 1° ottobre al 30 settembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'operaio non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità stessa, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel suindicato periodo annuale di riferimento. La frazione di mese superiore alle due settimane verrà considerata a questi effetti come un dodicesimo; la frazione inferiore alle due settimane verrà invece trascurata.

La suddetta indennità, che, per espressa determinazione delle parti stipulanti e per la sua intrinseca natura, costituisce un forfettario rimborso di spese, non fa parte della retribuzione a nessun effetto.

L'indennità medesima sostituisce ed assorbe, fino a concorrenza, i trattamenti eventualmente già corrisposti dalle aziende allo stesso titolo o con analoghe finalità.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

Ai lavoratori di ambo i sessi aventi almeno 3 mesi di anzianità verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo, della durata di 10 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione per i giorni lavorativi cadenti nel predetto periodo.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Per quanto non previsto nel presente articolo si fa richiamo al contratto collettivo di lavoro interconfederale 31 maggio 1941.

Il trattamento come sopra corrisposto dall'azienda assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dal contratto collettivo di lavoro interconfederale sopra richiamato.

Qualora intervenissero in avvenire norme di carattere generale per la disciplina della stessa materia, il trattamento stabilito dal presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento che sarà disposto con dette norme.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA OD INFORTUNIO NON PROFESSIONALE

L'assenza per malattia o infortunio non professionale deve essere comunicata all'azienda possibilmente entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa e comunque non oltre il secondo giorno di assenza.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Avvenendo la sospensione del servizio per malattia od infortunio non professionale, per cui il lavoratore sia ammesso a godere le prestazioni mutualistiche, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di effettivo servizio sino a 5 anni compiuti;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità di effettivo servizio oltre i 5 e fino a 10 anni compiuti;

3) mesi 10 per gli aventi anzianità di effettivo servizio oltre i 10 anni.

Comunque non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

a) mesi 9 in un periodo di 1 anno per gli aventi anzianità di cui al punto 1);

b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);

c) mesi 15 in un periodo di 2 anni per gli aventi anzianità di cui al punto 3).

Il lavoratore che si ammala o si infortuna dopo essere stato preavvisato di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità di anzianità per licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità per licenziamento e senza preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non provveda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento.

In casi di malattia o infortunio di seria entità, sopraggiunti durante il godimento delle ferie, l'azienda valuterà, caso per caso, se computare o meno il periodo di malattia o di infortunio nel numero di giorni di ferie fruiti.

L'azienda ha facoltà di accertare in tutti i casi di applicazione del presente articolo, lo stato di salute del lavoratore, mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Ogni qualvolta si verifichino divergenze tra i rispettivi referti del medico di fiducia dell'azienda e quello del lavoratore, verrà designato di comune accordo un terzo medico. In difetto di accordo, l'accertamento verrà demandato al medico provinciale.

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia od infortunio non professionale, nonchè i doveri del lavoratore durante la sospensione del servizio e per quanto riguarda il trattamento in caso di t.b.c., si rimanda alle disposizioni vigenti in materia. Per quanto riguarda particolarmente il trattamento economico si fa rinvio all'art. 24.

Art. 23.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Per il caso di infortunio o malattia professionale, intendendosi per tali quelli disciplinati dal regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765, e dal regio decreto 15 dicembre 1936, n. 2276, e successive norme regolamentari e integrative, si fa richiamo a quanto previsto nelle predette norme.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuare le denunce di legge.

Nelle evenienze di cui sopra l'azienda conserverà il posto all'operaio per tutto il periodo di inabilità temporanea sussidiata dall'I.N.A.I.L.

Per quanto riguarda il trattamento economico a carico della azienda, varranno le disposizioni di cui all'art. 24.

Per quanto non previsto nel presente articolo valgono, in quanto applicabili, le disposizioni stabilite nell'art. 22.

Art. 24.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN RELAZIONE AGLI ARTT. 22 E 23

In caso di assenza per malattia o infortunio non professionali soggetti all'assistenza dell'I.N.A.M. ed in caso di infortunio o malattia professionale di cui all'art. 23 soggetti all'assistenza dell'I.N.A.I.L., le aziende integreranno il trattamento economico corrisposto allo stesso titolo dai predetti istituti, fino a concorrenza delle seguenti aliquote di retribuzione normale (salario di fatto e indennità di contingenza):

1) 50 % della retribuzione come sopra per i primi 3 giorni di inabilità riconosciuta dall'I.N.A.M. o dall'I.N.A.I.L.;

2) 80 % della retribuzione come sopra per i giorni di inabilità sussidiata dall'I.N.A.M. o per giorni di inabilità temporanea sussidiata dall'I.N.A.I.L.

In caso di assenza per malattia per la quale sia stato disposto dall'I.N.A.M. il ricovero ospedaliero e in caso di assenza per malattia tubercolare assistita dall'I.N.P.S., l'azienda corrisponderà un sussidio per ogni giornata feriale lavorativa ragguagliata al 20 % della retribuzione normale giornaliera (salario di fatto e indennità di contingenza). Tale trattamento, che, nel primo dei suddetti casi, sarà limitato al periodo di degenza in ospedale, sarà corrisposto fino al termine massimo del 150° giorno dall'inizio della malattia ed escluderà il trattamento di cui ai numeri 1) e 2).

Qualora il trattamento economico corrisposto dagli Enti sopra indicati subisca successivi aumenti, tali aumenti assorbiranno, fino a concorrenza, il trattamento stabilito dal presente articolo a carico delle aziende. Il trattamento di cui sopra assorbe e sostituisce qualsiasi altro trattamento in vigore.

Art. 25.

TRASFERIMENTI

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto e, per la durata del viaggio medesimo, il rimborso delle spese di vitto ed eventuale alloggio per sè e per i familiari conviventi seco lui ed a di lui carico (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado e affini entro il 2° grado), che lo seguono nel trasferimento, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

All'atto del trasferimento verrà corrisposta al lavoratore una indennità commisurata all'importo di 20 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) più l'importo di 5 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) per ogni familiare come sopra indicato che lo segua nel trasferimento.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, il lavoratore stesso ha diritto al rimborso di detto indennizzo, su presentazione di adeguata documentazione, fino all'importo massimo di 11 mensilità di affitto.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Norma transitoria

In relazione all'attuale situazione contingente, conseguente al regime vincolistico dei fitti e per la sola durata di detto regime, qualora il lavoratore trasferito dovesse sostenere, nella nuova destinazione, maggiori oneri per canone di locazione, fra l'azienda ed il lavoratore interessato saranno presi opportuni accordi per l'eventuale adozione di provvedimenti economici atti a facilitare, agli effetti di cui sopra, la sistemazione, nei limiti della normalità, del lavoratore stesso nella nuova residenza.

Art. 26.

PARTE DISCIPLINARE

I - *Disciplina aziendale*

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve osservare rapporti di correttezza verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori.

I superiori devono improntare i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

In particolare l'operaio è tenuto a: 1) curare con zelo gli interessi dell'azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico; 2) conservare assoluta segretezza sugli interessi e sull'attività dell'azienda e non trarre profitto da quanto eventualmente a sua conoscenza in relazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, nè esplicare attività contrarie agli interessi aziendali; 3) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

II - *Provvedimenti disciplinari*

Le mancanze degli operai saranno punite, a seconda della loro gravità o della loro recidività, senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati.

Le mancanze devono essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o all'eventuale regolamento interno aziendale o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa fino a 3 ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a 3 giorni lavorativi;
e) licenziamento ai sensi della successiva parte IV.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *c*), *d*), *e*) verranno portati a conoscenza dell'interessato per iscritto.

III - *Ammonizione, multa, sospensione*

Normalmente, e salvo i casi di particolare gravità o di recidività, l'ammonizione scritta, la multa e la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze all'operaio che:

a) non osservi l'orario di lavoro o non adempia alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

b) senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;

c) non esegua il lavoro con assiduità e secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza, o esegua lavori non ordinatigli;

d) per disattenzione arrechi danni, anche se lievi, alle macchine, agli impianti o ai materiali, o ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori, in luoghi di pertinenza dell'azienda, per conto proprio o di terzi con lieve danno per l'azienda;

f) promuova o effettui nelle sedi di lavoro collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazione di rate senza autorizzazione della Direzione;

g) commetta atti i quali portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene, ed alla sicurezza delle persone e degli impianti.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto alle eventuali istituzioni assistenziali e previdenziali di carettere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattie.

IV - *Licenziamento per motivi disciplinari*

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari potrà essere inflitto in tutti quei casi in cui l'operaio commetta mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto stesso.

Detto licenziamento può essere inflitto:

a) senza preavviso ma con la corresponsione della indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza nel lavoro.

In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

1) assenze ingiustificate prolungate per oltre 3 giorni consecutivi o assenze ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

2) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenuto in luogo di pertinenza dell'azienda e che perturbi il normale andamento del lavoro;

3) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale regolamento interno o da altre norme aziendali; quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista nel punto *a*) della presente parte IV, sempreché negli inadempimenti non si riscontri il dolo;

b) senza preavviso e senza indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa tale provvedimento si applicherà nei seguenti casi:

1) contravvenzioni al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro, ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;

2) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'azienda o comunque asportazione di materiale dell'azienda o danneggiamento volontario al materiale stesso;

3) volontaria effettuazione di irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;

4) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o concorso di particolare gravità nelle mancanze stesse, quando in esse si riscontri il dolo;

5) grave insubordinazione verso i superiori.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

Art. 27.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, salvo il caso di risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 26, parte IV, della presente regolamentazione, potrà aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 10 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta fino ad 1 anno compiuto;

giorni 18 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta da oltre 1 anno fino a 5 anni compiuti;

giorni 22 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta da oltre 5 anni fino a 12 anni compiuti;

giorni 30 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta di altre 12 anni compiuti.

In caso di dimissioni dopo il primo anno compiuto di servizio, i suddetti termini di preavviso sono ridotti alla metà.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

La concessione di eventuali permessi che venissero richiesti dall'operaio preavvisato di licenziamento per

la ricerca di nuova occupazione, sarà regolata mediante diretti accordi fra l'operaio e la azienda secondo i criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro effettuata ai sensi dell'art. 26, parte IV, lett. *b*), l'operaio che abbia compiuto almeno un anno intero di servizio e che venga licenziato ha diritto ad una indennità di anzianità pari a:

a) giorni 6 (48 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei primi 5 anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio:

b) giorni 12 (96 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei successivi anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio dal 6° al 10° anno compreso.

c) giorni 16 (128 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei successivi anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio dall'11° al 16° compreso;

d) giorni 20 (160 ore) di retribuzione normale per ciascuno degli anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio successivi al 16°.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione il salario di fatto, l'indennità di contingenza in atto alla data della risoluzione del rapporto, l'indennità sostitutiva di mensa la eventuale indennità di turno ed il rateo di gratifica natalizia e di gratifica di fine giugno.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo si conteggia la paga ad economia maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo.

Le misure dell'indennità di cui al comma primo si adottano per le anzianità maturate dal lavoratore a partire dalla data di decorrenza del presente contratto. Per quanto riguarda l'anzianità maturata dal lavoratore anteriormente alla data di cui sopra, le misure dell'indennità di anzianità per licenziamento vengono fissate come segue:

A) per le anzianità dal 1° gennaio 1947 alla data di entrata in vigore del presente contratto:

a) giorni 6 (48 ore), per ciascuno dei primi 5 anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

b) giorni 10 (80 ore), per ciascuno dei successivi anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio oltre i 5 e fino ai 10 anni;

c) giorni 12 (96 ore), per ciascuno dei successivi anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio oltre i 10 e fino ai 18 anni;

d) giorni 15 (120 ore), per ciascuno dei successivi anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio oltre i 18 anni.

B) per le anzianità precedenti al 1° gennaio 1947:

a) giorni 4 (32 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei primi 4 anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

b) giorni 6 (48 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei successivi anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio dal 5° al 15°;

c) giorni 8 (64 ore) di retribuzione normale per ciascuno degli anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio successivi al 15°.

Tuttavia, agli effetti della determinazione del maggior trattamento, le indennità di cui ai vari punti *b*), *c*) e *d*) del presente articolo, nonchè agli stessi punti del comma *A*) relativamente all'anzianità maturata dopo il 1° gennaio 1947, si terrà conto dell'intera anzianità ininterrotta successiva alla data di assunzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, al lavoratore saranno corrisposte le seguenti aliquote della indennità di anzianità per licenziamento sopra indicata:

1) il 50 % quando il lavoratore non abbia superato all'atto delle dimissioni i 5 anni di anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio;

2) l'intera indennità di anzianità quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di anzianità come sopra.

Per poter aver diritto al trattamento di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve avere compiuto il secondo anno di servizio: se proveniente dagli apprendisti deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intera indennità di anzianità è pure dovuta alle donne dimissionarie per matrimonio gravidanza e puerperio.

La stessa intera indennità di anzianità verrà corrisposta ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Il trattamento sopra stabilito per i dimissionari non è dovuto al lavoratore che si dimetta essendo in corso, a suo carico, un provvedimento o un'inchiesta di carattere disciplinare.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte si fa richiamo al disposto dell'art. 2122 del Codice Civile.

(Art. 16 della regolamentazione per gli operai)

TABELLE DEI MINIMI DI PAGA PER GLI OPERAI

I minimi di paga si intendono a tutti gli effetti rapportabili ad ore e riferiti a 200 ore di lavoro ed avranno vigore per il periodo di validità dell'accordo 31 gennaio 1958.

OPERAI - UOMINI E DONNE CAPOFAMIGLIA

ZONE	Specializzati			Qualificati				Comuni				Manovali				Apprendisti	
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA																	
Milano	43.600	42.600	38.700	39.800	38.800	34.900	30 000	37.200	36.100	31.900	26.900	35.400	34.300	30.100	25.000	26.500	21.400
Torino	43.000	42.100	38.300	39.200	38.300	34.500	29 800	36.600	35.500	31.400	26.700	34.300	33.700	29.700	24.700	26.000	21.100
Genova	43.000	42.100	38.200	39.200	38.300	34.500	29 800	36.600	35.500	31.400	26.700	34.300	33.700	29.700	24.700	26.000	21.100
ZONA I																	
Roma, Como, Firenze, Varese	43.000	42.100	38.300	39.200	38.300	34.500	29 800	36.600	35.500	31 400	23.700	34.300	33.700	29.700	24.700	26.000	21.100
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	41.800	40.900	37.400	38.000	37.100	33.400	29 200	35.400	34.400	30.600	26.100	33.300	32.600	28.800	21.200	25.200	20.600
Situazione extra:																	
Sondrio	42.800	41.700	37 900	39.000	38.000	34.200	29 400	36.500	35.200	31.200	26.500	34.700	33.500	29.500	24.600	25.900	20.900
Verbania	42.600	41.600	37.800	38.800	37.900	34.100	29 400	36.200	35.200	31.200	26.400	34.500	33.400	29.400	24.500	25.800	20 900
Crema	44.100	43.100	39.200	40.400	39.400	35.500	30 600	37.800	36.700	32.500	27.600	36.000	34.900	30.800	25.600	27.200	22.000
Massa Carrara	42.000	41.000	37.300	38.300	37.300	33.600	29 100	35.700	34.600	30.700	26.100	33.900	32.800	29.000	24.200	25.400	20.600
Cremona	42.200	41.700	37.500	38.400	37.500	33.800	29 200	35.900	34.800	30.900	26.300	34.[illegible]00	33.100	29.200	24.400	25.600	20.800
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	41.400	40.300	36.900	37.500	36.500	33.100	28 800	35.000	33.700	30.000	25.800	33.200	31.900	28.100	23.800	24.500	20.200
Situazione extra:																	
Biella	42.800	41.800	38.000	39.000	38.100	34.300	29 500	36.400	35.300	31.300	26.500	34.000	33.600	29.600	24.600	26.000	21.000
Vercelli	41.600	40.800	37.400	37.700	36.800	33.500	29 200	35.000	33.900	30.200	26.000	33.200	32.200	28.500	23.900	24.900	20.300
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	41.000	40.200	36.700	37.200	36.400	33.000	28 700	34.600	33.600	29.900	25.700	32.900	31.900	28.100	23.700	24.500	20.100
ZONA V																	
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Reggio Emilia	40.100	39.100	35.900	36.300	35.700	32.200	28 200	33.700	32.600	29.100	25.200	31.900	30.600	27.400	23.200	23.300	19.600
Situazione extra:																	
Piacenza	40.300	38.200	35.300	36.500	34.500	31.500	27 600	33.800	31.700	28.500	24.600	32.[illegible]00	30.000	26.700	22.600	23.100	19 000
Belluno	40.500	39.500	36.200	36.700	35.800	32.400	28 200	34.100	33.100	29.500	25.200	32.[illegible]00	31.300	27.800	23.300	24.200	19.700
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	40.100	39.100	35.800	36.200	35.300	32.100	28 100	33.600	32.500	29.000	25.100	31.800	30.600	27.200	23.200	23.600	19.600
ZONA VII																	
Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	39.100	38.300	35.200	35.400	34.600	31.500	27 600	32.900	31.900	28.600	24.700	31.100	30.200	26.900	22.800	23.300	19.200
Situazione extra:																	
Cuneo	39.300	38.500	35.500	35.400	34.700	31.700	28 000	32.900	31.900	28.600	24.700	31.100	30.200	26.900	22.800	23.300	19.200
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	38.600	37.700	34.700	34.900	34.000	31.000	27 300	32.300	31.300	28.200	24.500	30.[illegible]00	29.500	26.400	22.500	22.800	18.900
Situazione extra:																	
Valdarno	39.900	39.000	36.100	36.200	35.300	32.300	28 600	33.600	32.600	29.500	25.800	31.[illegible]00	30.900	27.700	23.800	24.100	20.200
ZONA IX																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	37.600	36.900	34.100	33.900	33.200	30.400	26 900	31.300	30.500	27.400	23.900	29.[illegible]00	28.700	25.600	22.000	22.000	18.400
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	38.000	37.400	34.600	34.400	33.700	30.900	27 500	31.900	31.100	28,000	24.500	30.100	29.300	26.300	22.700	22.700	19.100
ZONA X																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	36.800	36.100	38.400	33.100	32.400	29.800	26 400	30.600	29.800	26.900	23.500	28.[illegible]00	28.100	25.200	21.700	21.600	18.100
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	36.000	35.100	32.600	32.300	31.500	29.000	25 900	29.800	28.800	26.100	23.000	28.100	27.100	24.500	21.200	20.900	17.600
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	35.000	34.400	32.200	31.200	30.700	28.400	25 600	28.600	27.900	25.400	22.600	26.300	26.100	23.700	20.700	20.100	17.100

OPERAI - DONNE NON CAPOFAMIGLIA

ZONE	Specializzati			Qualificati				Comuni				Manovali				Apprendisti	
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	43.600	42.600	34.500	35.200	31.700	28.100	24.600	33.200	29.800	25.300	22.700	31.500	28.100	24.200	21.500	21.300	18.600
Torino	43.000	42.100	34.000	34.800	31 [illegible]	27.500	24.400	32.500	29.200	24.000	22.400	30.900	27.700	23.800	21.200	20.900	18.300
Genova	43.000	42.100	34.000	34.800	31.400	27.500	24.400	32.500	29.200	24.900	22.400	30.900	27.700	23.800	21.200	20.900	18.300
ZONA I																	
Roma, Como, Firenze, Varese	43.000	42.100	34.000	34.500	31.400	27.800	24.400	32.500	29.200	24.900	22.400	30.900	27.700	23.300	21.200	20.900	18.300
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	41.800	40.900	33.100	33.700	30 [illegible]	[illegible]	23.800	31.500	29.400	24.200	21.900	30.000	26.900	23.100	20.600	20.200	17.700
Situazione extra:																	
Sondrio	42.800	41.700	33.600	[illegible]	31 [illegible]	[illegible]	24.100	32.200	29.000	24.700	22.200	30.800	27.500	23.600	21.000	20.700	18.100
Verbania	42.600	41.600	33.600	34.400	31 [illegible]	26.500	24.100	32.300	29.000	24.700	22.200	30.800	27.500	23.600	21.000	20.700	18.100
Crema	44.100	43.100	35.000	35.800	32 [illegible]	[illegible]	35.200	33.800	30.400	26.000	23.300	32.200	28.800	24.800	22.100	21.900	19.200
Massa Carrara	42.000	41.000	33.100	33.800	30 [illegible]	26.100	23.700	31.700	28.500	24.300	21.000	30.200	27.000	23.200	20.700	20.300	17.800
Cremona	42.200	41.700	33.300	34.100	30.500	[illegible]	23.900	31.900	28.700	24.200	21.800	30.400	27.200	23.300	20.800	20.400	17.900
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	41.400	40.300	32.600	33.100	30.000	25.600	23.400	31.900	27.900	23.700	21.500	29.400	26.400	22.600	20.300	19.700	17.400
Situazione extra:																	
Biella	42.800	41.800	33.800	34.600	31.200	26.200	24.200	32.100	29.100	24.800	22.300	30.900	27.600	23.200	20.600	20.300	17.700
Vercelli	41.600	40.800	33.100	33.300	30.300	25.900	23.600	31.100	28.100	23.900	21.700	29.600	26.600	22.800	20.400	19.900	17.600
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	41.000	40.200	32.500	33.000	30.000	25.300	23.300	30.800	27.800	23.600	21.400	29.300	26.300	22.600	20.200	19.700	17.300
ZONA V																	
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Reggio Emilia	40.100	39.100	31.700	32.000	29.200	24.900	22.900	29.900	27.100	22.900	20.900	28.400	25.600	21.900	19.700	19.000	16.800
Situazione extra:																	
Piacenza	40.300	38.200	31.000	31.600	28.400	24.200	22.200	29.400	26.300	22.300	20.100	27.900	24.800	21.300	19.100	18.400	16.200
Belluno	40.500	39.500	31.900	32.500	29.500	25.100	22.800	30.300	27.400	23.200	21.000	28.800	25.900	22.100	19.700	19.200	16.800
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	40.100	39.100	31.600	32.000	29.100	24.800	22.900	29.800	27.100	22.900	20.000	28.200	25.500	21.800	19.700	18.800	16.700
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	39.100	38.300	30.900	31.400	28.600	24.300	22.300	29.300	26.600	22.500	20.500	27.800	25.100	21.400	19.300	18.500	16.400
Situazione extra:																	
Cuneo	39.300	38.500	31.100	31.400	28.700	24.400	22.500	29.300	26.600	22.500	20.500	27.800	25.100	21.400	19.300	18.500	16.400
ZONA VIII																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	38.600	37.700	30.500	30.900	28.200	24.000	22.100	28.800	26.100	22.100	20.300	27.200	24.600	21.000	19.000	18.100	16.100
Situazione extra:																	
Valdarno	39.900	39.000	31.900	32.200	29.600	25.400	23.500	30.100	27.500	23.500	21.600	28.600	26.000	22.400	20.400	19.500	17.500
ZONA IX																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	37.600	36.900	29.900	30.100	27.600	[illegible] 100	21.600	27.900	25.500	21.500	19.700	26.400	24.000	20.400	18.500	17.500	15.600
Situazione extra																	
Ascoli Piceno	38.000	37.400	30.300	30.600	28.100	[illegible] 900	22.100	28.300	26.000	22.100	20.300	26.900	24.500	21.000	19.000	18.100	16.100
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	36.800	36.100	29.200	29.500	27.000	22.900	21.100	27.400	25.000	21.100	19.400	25.900	23.500	20.000	18.200	17.100	15.300
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	36.000	35.100	28.400	28.600	26.400	22.300	20.600	26.500	24.300	20.500	18.800	25.000	22.800	19.400	17.700	16.500	14.800
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	35.000	34.400	27.900	27.800	[illegible]	[illegible]	20.300	25.600	23.600	19.900	18.400	24.100	22.100	18.800	17.200	15.900	14.300

REGOLAMENTO PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

Art. 1.

**CRITERI DI APPARTENENZA
CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE AI GRADI**

Quando il compito affidato al lavoratore sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai, a norma delle declaratorie delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento speciale previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerarsi agli effetti del comma precedente:

a) le mansioni di guida e controllo nel coordinamento ed indirizzo di un gruppo di operai, anche se esplicanti compiti di manovalanza, sempre che in questo caso dette mansioni rivestano carattere di particolare rilievo;

b) le mansioni che, non essendo di guida e controllo, rivestono un carattere di specifica e particolare importanza rispetto a quella insita nelle mansioni attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle relative classificazioni, oppure le mansioni che comportano fiducia e responsabilità tali da farle ritenere, per analogia, equivalenti a quelle della prima parte del presente punto *b*).

Restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, custodia e simili, regolate dalle classificazioni operaie.

I lavoratori di cui sopra sono suddivisi in due gradi.

Appartengono al 1° grado, i lavoratori per i quali l'esercizio delle mansioni sopra specificate comporti:

per il punto *a*) una specifica competenza ai fini della condotta delle operazioni inerenti agli impianti o servizi cui sono preposti e le cui mansioni rivestono carattere di particolare importanza per la loro natura e per la loro difficoltà o delicatezza;

per il punto *b*) un grado di obiettiva equivalenza alle mansioni di cui al punto precedente per competenza, responsabilità e fiducia.

Appartengono al 2° grado tutti gli altri lavoratori aventi diritto alla categoria intermedia.

A titolo di esempio verranno assegnati al 1° grado i lavoratori aventi mansioni di:

capi operai operatori di turno negli impianti di produzione; capi operai di laboratorio chimico; capi operai di importante stabilimento con coordinazione e controllo del lavoro della squadra di operai addetti al carico e scarico alla sala pompe e travaso, al riempimento e spedizione di carri cisterne, di autotreni, ecc.; capi operai di officina, ecc.

A titolo di esempio verranno assegnati al 2° grado i lavoratori aventi mansioni di:

portieri principali di sede centrale e di grande stabilimento, quando svolgano mansioni di natura complessa di particolare responsabilità e fiducia; fattorini di sede centrale con mansioni di particolare responsabilità e fiducia; capi di guardie giurate preposti alla distribuzione dei turni di servizio con funzioni di controllo e non partecipanti ai turni di guardiania; capi operai addetti al servizio antincendi, ecc.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova che dovrà risultare da comunicazione scritta e che non sarà superiore a mesi 1.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria a cui il lavoratore viene assegnato e verrà corrisposta per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, intervenuti dopo il compimento della metà del periodo di cui al primo comma, il periodo di prova riprenderà il suo decorso — escludendosi dalla sua durata complessiva l'assenza per malattia o infortunio e ferma restando la reciproca facoltà di recesso come al comma 3° — purchè, a seguito di accertata guarigione, il lavoratore riprenda il lavoro entro un periodo massimo di giorni 15 dall'inizio dell'interruzione.

L'applicazione di tale norma potrà essere richiesta dal lavoratore in prova per una volta sola.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non receda dal rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità decorrerà dalla data di assunzione in prova.

Art. 3.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione, nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'intermedio di 2° grado, che sia destinato a compiere mansioni inerenti al 1° grado, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra lo stipendio di fatto goduto e lo stipendio che avrebbe percepito in caso di passaggio definitivo al grado superiore.

Trascorso un periodo di 2 mesi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, al grado superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto, nel quale caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata successiva della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di grado, sempre che il periodo di sostituzione non si protragga oltre i 5 mesi.

Tuttavia non si farà luogo al passaggio definitivo al grado superiore, anche dopo trascorso tale periodo, nei

confronti del lavoratore che sostituisce altro lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi.

Ferme restando le eccezioni di cui al terzo comma, gli intermedi di 2° grado che, in un periodo di 2 anni, hanno disimpegnato mansioni di 1° grado, anche non continuativamente, per una durata complessiva minima non inferiore ai 4 mesi, purchè a periodi continuativi di 20 giorni lavorativi ciascuno, passeranno a tutti gli effetti al grado superiore all'inizio del periodo di paga successivo al compimento dei predetti 4 mesi.

Art. 4.

PASSAGGIO DA OPERAIO ALLA CATEGORIA DEGLI INTERMEDI

Il passaggio da operaio alla categoria degli intermedi non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestata come operaio è utile agli effetti dei sottoelencati istituti della regolamentazione riguardante gli appartenenti alla categoria intermedia, nei limiti e con le norme appresso specificate:

1. — *Aumenti periodici di anzianità.*

L'importo in cifra degli aumenti periodici fruiti dal lavoratore, ai sensi dell'art. 17 della regolamentazione operai, all'atto del suo passaggio alla categoria intermedia verrà riportato sul minimo tabellare e relativa indennità di contigenza della categoria intermedia alla quale viene assegnato. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 70 % prevista nell'art. 14, sarà tradotto nel numero di aumenti periodici e corrispondente percentuale riferiti al minimo tabellare e relativa indennità di contingenza della predetta categoria degli intermedi.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui, quanti ne occorrono per raggiungere la percentuale complessiva del 70 % del minimo tabellare mensile della sua nuova categoria e della relativa indennità di contingenza.

Le frazioni di aumento periodico (in percentuale) che verranno eventualmente a determinarsi in occasione del suddetto passaggio di categoria saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

La frazione di triennio in corso al momento del passaggio dalla categoria operai a quella degli intermedi sarà utile nella misura del 50 % agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico biennale di anzianità.

2. — *Ferie, malattia e preavviso.*

Il servizio compiuto come operaio prima dell'assegnazione alla categoria intermedia verrà computato nella misura del 50 % agli effetti della determinazione del trattamento di ferie e malattia, nonchè del termine di preavviso.

3. — *Indennità di licenziamento.*

Per il lavoratore già operaio l'indennità di licenziamento calcolata secondo i criteri e le misure previste all'art. 28 della regolamentazione per gli operai, relativa all'anzianità di servizio prestata in tale qualifica prima dell'assegnazione alla categoria intermedia, verrà trasformata, all'atto di detta assegnazione, dal computo di giorni a quello in trentesimi sulla base del rapporto 30:25. L'indennità di licenziamento espressa in trentesimi, derivante dalla trasformazione di cui sopra, verrà liquidata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, in aggiunta all'indennità di licenziamento relativa al periodo di effettivo servizio trascorso nella categoria intermedia secondo le misure di cui all'art. 24 della presente regolamentazione e liquidata sulla base della retribuzione di fatto goduta all'atto del licenziamento stesso.

Qualora all'atto del passaggio alla categoria intermedia, il lavoratore, in relazione al periodo di effettivo servizio prestato come operaio, abbia maturato, ai sensi dell'art. 28 della relativa regolamentazione, il diritto ad uno scaglione di indennità di anzianità che, tradotto in trentesimi secondo il rapporto indicato nel precedente comma, risulti superiore a quello previsto nell'art. 24, comma 1° lettera *a*), della presente regolamentazione, conserverà il predetto trattamento maturato come operaio fino a che non avrà raggiunto, come intermedio, l'anzianità necessaria per aver diritto, ai sensi del citato art. 24, allo scaglione che prevede un trattamento in trentesimi superiore a quello goduto come operaio.

Art. 5.

ABITI DA LAVORO

Ai lavoratori che non rientrino nei casi previsti nei comma successivi le aziende forniranno gratuitamente in uso una tuta da lavoro ogni 12 mesi.

Sono esclusi dalla concessione di cui sopra i lavoratori in prova e quelli assunti a tempo determinato per un periodo inferiore ai 6 mesi.

Allo scopo di assicurarne la normale manutenzione (lavaggio, riparazione, ecc.) le aziende forniranno una tantum una seconda tuta all'atto della conferma in servizio

Ogni 12 mesi verrà rinnovata una tuta da lavoro; qualora la sostituzione dovesse essere effettuata prima di detto termine per cause attribuibili al lavoratore, quest'ultimo sarà tenuto a risarcire l'azienda del relativo danno.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne comportino uno speciale sarà fornito in uso l'abito da lavoro, tenendo presente la necessità di assicurare l'efficienza di detto abito agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Ai lavoratori che esplichino continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari o esposti alle intemperie dovranno essere forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Ai lavoratori addetti a lavori particolarmente imbrattanti l'azienda assicurerà la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Alla fornitura degli abiti da lavoro, di cui ai 3 precedenti comma, potrà essere provveduto mediante dotazione di reparto, facendo salve le opportune esigenze igieniche.

Qualora l'azienda richieda che i lavoratori indossino abiti speciali o divise, provvederà alla relativa fornitura.

Le aziende inoltre doteranno i lavoratori dei mezzi protettivi previsti dalle vigenti norme sull'igiene e la sicurezza del lavoro ed il lavoratore sarà responsabile della buona conservazione di detti mezzi.

Le modalità concernenti la distribuzione, l'uso, il rinnovo ed il controllo degli abiti e degli indumenti speciali di lavoro formeranno oggetto di intese in sede aziendale tra i rappresentanti delle parti interessate.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, salvo le deroghe e le eccezioni previste dalle disposizioni di legge in vigore.

L'orario normale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non potrà eccedere le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali.

Per la determinazione degli orari normali varranno le disposizioni di cui all'art. 12 del regio decreto-legge 10 settembre 1923, n. 1955.

I lavoratori non possono esimersi, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, dall'effettuare i lavori a turni e sono tenuti a prestare la loro opera nei turni prestabiliti per i lavori cui sono adibiti.

Le ore di lavoro vengono contate con l'orologio dello stabilimento.

L'orario di lavoro verrà esposto in apposita tabella da affiggere a norma di legge.

Art. 7.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Nella giornata del sabato il lavoro dovrà cessare non oltre le ore 13, salvo le esclusioni e le eccezioni appresso indicate.

Il recupero delle ore mancanti al limite dell'orario normale di lavoro, in quanto non effettuate nel pomeriggio del sabato, non potrà superare la misura massima di un'ora giornaliera negli altri giorni della settimana in corso o di quella successiva. Le ore come sopra recuperate saranno comunque compensate a retribuzione normale.

Restano esclusi dalla disciplina di cui ai precedenti comma i seguenti lavoratori:

1) lavoratori addetti a lavorazioni eseguite a turni continuativi o avvicendati;

2) lavoratori addetti ad attività di cui agli articoli 5, 10, 11 e 16 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, ed alle tabelle approvate con decreto ministeriale 22 giugno 1935;

3) lavoratori aventi mansioni che, pur non rientrando in quelle di cui al punto 2), vi sono connesse in modo tale che la sospensione nel pomeriggio del sabato pregiudicherebbe il normale andamento del lavoro, e cioè:

mansioni inerenti alle operazioni di scarico carico e spedizione, qualora la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

mansioni svolte da personale addetto a prove di laboratorio, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso;

4) lavoratori addetti a lavorazioni non continuative a più squadre;

5) lavoratori svolgenti lavorazioni discontinue o di semplice attesa e custodia ai sensi di legge.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

I. — Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) le seguenti festività:
2 giugno: Fondazione della Repubblica;
25 aprile: Anniversario della Liberazione;
1° maggio: Festa del Lavoro;
4 novembre: Giorno dell'unità nazionale;

c) le seguenti festività infrasettimanali:
1° gennaio: Capodanno;
6 gennaio: Epifania;
19 marzo: S. Giuseppe;
Lunedì di Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
15 agosto: Assunzione;
1° novembre: Ognissanti;
8 dicembre: Immacolata Concezione;
25 dicembre: S. Natale;
26 dicembre: S. Stefano;

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove trovasi la sede di lavoro, presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, fatta eccezione per le città di Roma e Venezia, per le quali valgono le giornate aziendalmente concordate.

Le festività di cui alle lettere *b*) e *c*) saranno integrate e sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Nelle ricorrenze sopra indicate, ai lavoratori sarà praticato il seguente trattamento economico:

Quando in occasione della festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) il lavoratore non presti la sua opera, nessun particolare trattamento spetterà al medesimo oltre la sua normale retribuzione. Tuttavia qualora una festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) coincida con la domenica, al lavoratore verrà corrisposto, in aggiunta a tale retribuzione, l'importo di una quota giornaliera di retribuzione (ivi compresa la indennità di mensa e l'eventuale indennità di turno) computata con i criteri indicati all'art. 13 della presente regolamentazione.

Il lavoro prestato nei giorni festivi di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) verrà compensato secondo le norme previste all'art. 9 per il lavoro festivo.

Il trattamento di cui sopra verrà praticato anche ai lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza di una delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) con il giorno di riposo compensativo.

II. — Nelle giornate di Giovedì Santo, 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre, l'orario di lavoro sarà di solito limitato alla parte di orario normale precedente alle ore 13.

Nelle giornate predette, sarà praticato il seguente trattamento:

a) ai lavoratori che saranno chiamati a prestare servizio per la parte di orario normale successiva alle ore 13, sarà corrisposta la retribuzione oraria ivi compresa l'eventuale indennità di turno (esclusa l'inden-

nità di contingenza) senza alcuna maggiorazione per le ore di lavoro effettivamente prestato;

b) nulla spetterà, oltre alla normale retribuzione, ai lavoratori che non verranno chiamati in servizio dopo le ore 13;

c) lo stesso trattamento di cui alla lettera *a*) sarà usato ai lavoratori per le ore di recupero effettuato ai sensi dell'art. 7 della presente regolamentazione, quando le ricorrenze del 2 novembre, 24 dicembre o 31 dicembre coincidono col sabato.

Il lavoro prestato nelle suddette 4 ricorrenze oltre i limiti dell'intero orario normale giornaliero sarà retribuito a norma dell'art. 9, punto 1).

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO FESTIVO LAVORO NOTTURNO - LAVORO IN TURNI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti degli orari normali di cui all'art. 6 della presente regolamentazione.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate destinate al riposo settimanale, nonchè il lavoro effettuato nei giorni di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'art. 8 della presente regolamentazione.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo dovranno essere espressamente disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni sopra indicate sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale	30%
2) lavoro effettuato nei giorni festivi di cui al 3° comma, fino a concorrenza degli orari massimi giornalieri di cui all'articolo 6	50%
3) lavoro straordinario festivo	60%
4) lavoro notturno festivo	60%
5) lavoro straordinario notturno festivo ..	70%
6) lavoro notturno non compreso in turni ..	30%
7) lavoro straordinario notturno	65%
8) lavoro effettuato in turni avvicendati:	
turni diurni	4%
turno notturno	25%

Per lavoro straordinario festivo si intende quello effettuato in giorni festivi oltre i limiti di cui al punto 2).

Le percentuali di cui sopra verranno applicate sulla quota oraria dello stipendio di fatto, costituita esclusivamente dal minimo mensile tabellare di grado, più gli aumenti di merito, le eventuali altre eccedenze sul minimo predetto e gli aumenti periodici di anzianità (escluso ogni altro elemento della retribuzione), nonchè sulla quota oraria di indennità di contingenza.

La quota oraria dello stipendio di fatto, come sopra costituito, si determina dividendo per 180 l'importo mensile dello stipendio stesso.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Chiarimento a verbale.

Le parti espressamente danno atto che dalla quota oraria di stipendio di fatto soggetta alle maggiorazioni di cui all'art. 9 resta escluso ogni altro emolumento che non sia stato espressamente considerato nell'articolo stesso.

Art. 10.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovuta a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzione di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore sul luogo del lavoro, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Art. 11.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per interruzione di lavoro concordate tra le aziende e i lavoratori, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi alla settimana in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 12.

RETRIBUZIONE

A) Elementi della retribuzione:

1) stipendio (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);

2) indennità di contingenza.

B) Competenze aggiuntive:

1) tredicesima e quattordicesima mensilità;

2) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o condizioni (indennità di zona malarica, ecc.);

3) indennità sostitutiva di mensa.

Gli elementi di cui alle precedenti lettere A) e B) vengono corrisposti con le modalità indicate nei relativi articoli della presente regolamentazione.

Art. 13.

MINIMI MENSILI

I minimi tabellari mensili afferenti a ciascuno dei due gradi previsti all'art. 2 della presente regolamentazione sono quelli indicati nelle tabelle allegate alla presente regolamentazione.

La retribuzione dei lavoratori di età inferiore ai 18 anni, non capi famiglia, è quella contemplata nelle tabelle allegate, diminuita del 10%. Tale riduzione, peraltro, risulta già calcolata nelle tabelle allegate che si riferiscono alle donne non capo famiglia.

A tale effetto la condizione di capo famiglia sarà determinata con riferimento alle vigenti disposizioni sugli assegni familiari.

Per determinare il minimo orario i suddetti minimi vengono divisi per 180. Per determinare l'importo giornaliero dei minimi, essi vengono divisi per 25.

Art. 14.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 5% per il 1° e 2° biennio, e del 6% per ciascun biennio dal 3° al 12°, da applicarsi sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza del grado di appartenenza fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 70%.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nel caso di passaggio dal 2° al 1° grado il lavoratore manterrà, in aggiunta al nuovo minimo ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel grado di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 70%, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare del nuovo grado e della corrispondente indennità di contingenza in atto alla data del passaggio di grado.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva del 70% del nuovo minimo tabellare e della corrispondente indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di grado sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Le frazioni di aumento periodico (in percentuale), che verranno eventualmente a determinarsi in occasione del passaggio di grado saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito, nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di variazione dei minimi tabellari mensili, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo e della corrispondente indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente con la stessa decorrenza della variazione. Viceversa il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza, verrà effettuato a termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di trasferimento del lavoratore, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sul minimo tabellare del grado di appartenenza e sulla corrispondente indennità di contingenza in vigore nel luogo di nuova destinazione.

La frazione di biennio in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto sarà utile agli effetti della maturazione dell'aumento biennale.

Art. 15.

FERIE

Il lavoratore che ha compiuto 12 mesi di servizio presso l'azienda ha diritto ad un periodo annuale di ferie, con decorrenza della normale retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi, da 1 a 5 anni compiuti di servizio;

20 giorni lavorativi, da 5 a 10 anni compiuti di servizio;

25 giorni lavorativi, da 10 a 20 anni compiuti di servizio;

30 giorni lavorativi, da oltre 20 anni compiuti di servizio.

I giorni festivi di cui all'art. 8 ricorrenti nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie e pertanto o si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive, al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle intere ferie annuali competerà il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio effettivamente compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'azienda secondo le esigenze di servizio e, compatibilmente con dette esigenze, tenendo conto dei desideri dei lavoratori.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo. Il pagamento delle competenze relative a periodi di paga che vengono a scadere durante le ferie sarà effettuato, se richiesto dal lavoratore, all'inizio del periodo feriale.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie. In caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie verrà risarcito con un'indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Qualora il licenziamento avvenga nel corso del primo anno di servizio, i dodicesimi di ferie verranno corrisposti purchè il lavoratore abbia compiuto almeno 6 mesi di servizio.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate a questi effetti, come mese intero. Le frazioni inferiori ai 15 giorni saranno trascurate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 16.

DOPPIE MENSILITÀ

Le aziende corrisponderanno in occasione del S. Natale una tredicesima mensilità ed alla fine del mese di giugno una quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione normale mensile percepita da ciascun lavoratore alle rispettive date di maturazione.

Agli effetti delle predette corresponsioni saranno considerati retribuzione normale mensile, lo stipendio di fatto, l'indennità di contingenza, l'indennità sostitutiva di mensa e la eventuale indennità di turno, esclusa ogni altra competenza aggiuntiva.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce. La frazione di mese superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero.

La tredicesima e la quattordicesima mensilità di cui sopra sostituiscono ed assorbono, fino a concorrenza, le eventuali gratifiche o mensilità eccedenti le dodici annuali corrisposte aziendalmente alla data di applicazione del presente contratto allo stesso titolo.

La tredicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre; la quattordicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° luglio al 30 giugno.

Art. 17.

INDENNITÀ SPECIALE

Le aziende corrisponderanno alla fine del mese di settembre di ogni anno una « indennità speciale » nella seguente misura:

Intermedi di 1° grado .... L. 41.000
Intermedi di 2° grado .... » 37.000

Detta indennità s'intende riferita al periodo dal 1° ottobre al 30 settembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità stessa, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel suindicato periodo annuale di riferimento. La frazione di mese superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero; la frazione di mese inferiore ai 15 giorni verrà invece trascurata.

La suddetta indennità, che per espressa determinazione delle parti stipulanti e per la sua intrinseca natura costituisce un forfettario rimborso di spese, non fa parte della retribuzione a nessun effetto.

L'indennità medesima sostituisce ed assorbe, fino a concorrenza, i trattamenti eventualmente già corrisposti dalle aziende allo stesso titolo o con analoghe finalità.

Art. 18.

CONGEDO MATRIMONIALE

Ai lavoratori di ambo i sessi aventi almeno 3 mesi di anzianità verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa richiamo al contratto collettivo di lavoro interconfederale 31 maggio 1941.

Il trattamento come sopra corrisposto dall'azienda assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dal contratto collettivo di lavoro interconfederale sopra richiamato.

Qualora intervenissero in avvenire norme di carattere generale per la disciplina della stessa materia, il trattamento stabilito dal presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza dal trattamento che sarà disposto con dette norme.

Art. 19.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO NON PROFESSIONALE

L'assenza per malattia o infortunio non professionale deve essere comunicata all'azienda possibilmente entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa e comunque non oltre il secondo giorno di assenza.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Avvenendo la sospensione del servizio per malattia od infortunio non professionale, il lavoratore non in prova ha diritto al seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di effettivo servizio fino a 5 anni;

2) conservazione del posto per mesi 8 agli aventi anzianità di effettivo servizio da 6 a 10 anni;

3) conservazione del posto per mesi 10 agli aventi anzianità di effettivo servizio da 11 a 15 anni;

4) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di effettivo servizio di oltre 15 anni.

In relazione ai suindicati periodi, il lavoratore ha diritto ad un trattamento corrispondente: nel primo caso, all'intera retribuzione per i primi 3 mesi e alla metà di essa per i successivi 3 mesi; nel secondo caso, all'intera retribuzione per i primi 4 mesi ed alla metà di essa per i successivi 4 mesi; nel terzo caso, all'intera retribuzione per i primi 5 mesi e alla metà di essa per i successivi 5 mesi; nel quarto caso, all'intera retribuzione per i primi 6 mesi ed alla metà di essa per i successivi 6 mesi.

Comunque non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

a) mesi 9 in un periodo di 1 anno per gli aventi anzianità di cui al punto 1);

b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);

c) mesi 15 in un periodo di 2 anni per gli aventi anzianità di cui al punto 3);

d) mesi 18 in un periodo di 27 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 4.

Il lavoratore che si ammala o che si infortuna dopo essere stato preavvisato di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità di anzianità per licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità per licenziamento e senza preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non provveda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento.

In caso di malattia o infortunio di seria entità, sopraggiunti durante il godimento delle ferie, l'azienda valuterà caso per caso se computare o meno il periodo di malattia o di infortunio nel numero di giorni di ferie fruiti.

L'azienda ha facoltà di accertare in tutti i casi di applicazione del presente articolo lo stato di salute del lavoratore mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Ogni qualvolta si verifichino divergenze tra i rispettivi referti del medico di fiducia dell'azienda e di quello del lavoratore, verrà designato di comune accordo un terzo medico. In difetto di accordo, l'accertamento verrà demandato al medico provinciale.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento praticato dagli enti mutualistici, nonchè i doveri del lavoratore durante la sospensione del servizio e la conservazione del posto in caso di t.b.c., si rimanda alle disposizioni vigenti in materia.

Il trattamento economico indicato nel presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che in caso di malattia o infortunio non professionale competa al lavoratore per effetto di norme assicurative e assistenziali già in atto o che vengano istituite nell'avvenire.

Art. 20.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Per il caso di infortunio o malattia professionale, intendendosi per tali quelli disciplinati dal regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765, e dal regio decreto 15 dicembre 1936, n. 2276, e successive norme regolamentari e integrative, si fa richiamo a quanto previsto nelle predette norme.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Nelle evenienze di cui sopra l'azienda conserverà il posto al lavoratore per tutto il periodo di inabilità temporanea sussidiato dall'I.N.A.I.L.

Per quanto riguarda il trattamento economico a carico dell'azienda, varranno le disposizioni di cui all'art. 19 e detto trattamento è assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che nell'evenienza in questione compete al lavoratore per effetto delle norme di legge richiamate nel primo comma.

Per quanto altro non previsto nel presente articolo, valgono in quanto applicabili, le disposizioni stabilite nel richiamato art. 19.

Art. 21.

TRASFERIMENTI

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento ed al preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto e, per la durata del viaggio medesimo, il rimborso delle spese di vitto ed eventuale alloggio per sé e per i familiari conviventi seco lui ed a di lui carico (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado), che lo seguono nel trasferimento, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

All'atto del trasferimento verrà corrisposta al lavoratore una indennità commisurata all'importo di 20 giornate di retribuzione (compresa la indennità di contingenza) più l'importo di 5 giornate di retribuzione (compresa la indennità di contingenza) per ogni familiare come sopra indicato che lo segua nel trasferimento.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, egli ha diritto al rimborso di detto indennizzo, su presentazione di adeguata documentazione, fino all'importo massimo di 11 mensilità di affitto.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Norma transitoria

In relazione all'attuale situazione contingente, conseguente al regime vincolistico dei fitti e per la sola durata di detto regime, qualora il lavoratore trasferito dovesse sostenere, nella nuova destinazione, maggiori oneri per canone di locazione, fra l'azienda ed il lavoratore interessato saranno presi opportuni accordi per la eventuale adozione di provvedimenti economici atti a facilitare, agli effetti di cui sopra, la sistemazione, nei limiti della normalità, del lavoratore stesso nella nuova residenza.

Art. 22.

PARTE DISCIPLINARE

I — *Disciplina aziendale*

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di correttezza verso i colleghi e di subordinazione verso i superiori.

I superiori devono improntare i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

In particolare il lavoratore è tenuto a:

1) curare con zelo gli interessi dell'azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;

2) conservare assoluta segretezza sugli interessi e sull'attività dell'azienda e non trarre profitto da quanto eventualmente a sua conoscenza in relazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, né esplicare attività contrarie agli interessi aziendali;

3) non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, di dati e notizie venuti a sua conoscenza durante il servizio;

4) aver cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

II — *Provvedimenti disciplinari*

Le mancanze dei lavoratori saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati.

Le mancanze devono essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o all'eventuale regolamento interno aziendale o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 15 giorni lavorativi;

d) licenziamento ai sensi della successiva parte IV.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *c*) e *d*) verranno portati a conoscenza degli interessati per iscritto.

III — *Ammonizione - Sospensione*

Normalmente, salvo i casi di particolare gravità o di recidività, l'ammonizione scritta o la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze al lavoratore che:

a) non osservi l'orario o non adempia alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

b) senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o la sospenda o la protragga o abbandoni il posto di lavoro;

c) non esegua il lavoro con assiduità e secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza o esegua lavori non ordinatigli;

d) per disattenzione arrechi danni, anche se lievi, alle macchine, agli impianti o ai materiali, od ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori in luoghi di pertinenza dell'azienda per conto proprio o di terzi, con lieve danno per l'azienda;

f) promuova o effettui nelle sedi di lavoro collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazione di rate senza autorizzazione della Direzione;

g) commetta atti che portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone e degli impianti.

IV — *Licenziamento per motivi disciplinari*

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari potrà essere inflitto in tutti quei casi in cui il lavoratore commetta mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto stesso.

Detto licenziamento può essere inflitto:

a) senza preavviso ma con la corresponsione dell'indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro.

In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

1) assenze ingiustificate prolungate per oltre 3 giorni consecutivi e assenze ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

2) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luogo di pertinenza dell'azienda e che perturbi il normale andamento del lavoro;

3) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale regolamento interno o da altre norme aziendali, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista nel punto *a*) della presente par. IV, sempre che negli inadempimenti non si riscontri il dolo;

b) senza preavviso e senza indennità di anzianità per licenziamento

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi alla azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa tale provvedimento si applicherà nei seguenti casi:

1) contravvenzione al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;

2) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'azienda o comunque asportazione di materiale dell'azienda o danneggiamento volontario al materiale stesso.

3) volontaria effettuazione di irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;

4) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o concorso di particolare gravità nelle mancanze stesse o quando in esse si riscontri il dolo;

5) grave insubordinazione verso i superiori.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

Art. 23.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, salvo il caso di risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 22, parte IV, della presente regolamentazione.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori con anzianità di servizio ininterrotta fino a 5 anni compiuti:

1) mesi 1 e mezzo di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 1° grado;

2) mesi 1 di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 2° grado;

b) per i lavoratori con anzianità di servizio ininterrotta da oltre i 5 anni fino ai 10 anni compiuti:

1) mesi 2 di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 1° grado;

2) mesi 1 e mezzo di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 2° grado;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di anzianità di servizio ininterrotta:

1) mesi 3 di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 1° grado;

2) mesi 2 di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 2° grado.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

Il termine di preavviso decorre dal 1° o dal 16 del mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 24.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro effettuato ai sensi dell'art. 22, parte IV - lett. *b*), il lavoratore che abbia compiuto almeno un anno intero di servizio e che venga licenziato ha diritto ad una indennità di anzianità pari a:

a) 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione normale mensile, per il 1° e 2° anno intero di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

b) 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione normale mensile per ciascuno degli anni del 3° al 10° compreso di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

c) 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione normale mensile per ciascuno degli anni dall'11° al 15° compreso di effettiva ed interrotta anzianità di servizio;

d) 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione normale mensile per ciascuno degli anni successivi al 15° di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Il trattamento di cui sopra si applica per l'anzianità maturata successivamente al 1° novembre 1953.

Tuttavia agli effetti della determinazione del maggior trattamento di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) relativamente all'anzianità maturata dopo la data stessa, si terrà conto dell'anzianità effettiva ed ininterrotta eventualmente maturata fino al 31 ottobre 1953, nelle categorie speciali regolate dal Contratto Nazionale per gli addetti all'industria chimica 16 settembre 1947, rinnovato con accordo 9 giugno 1949.

L'indennità regolata dal presente articolo viene calcolata sulla base della normale retribuzione, compresa la indennità di contingenza in atto alla data della risoluzione del rapporto, comprensiva di un dodicesimo della 13ª e 14ª mensilità, dell'indennità di mensa e dell'eventuale indennità di turno.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, al lavoratore saranno corrisposte le seguenti aliquote della indennità di anzianità per licenziamento sopra indicata:

1) il 50 % quando il lavoratore non abbia superato all'atto delle dimissioni i 5 anni di anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio;

2) l'intera indennità di anzianità quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di anzianità come sopra.

L'intera indennità di anzianità è pure dovuta alle donne dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

La stessa intera indennità di anzianità verrà corrisposta ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Il trattamento sopra stabilito per i dimissionari non è dovuto al lavoratore che si dimetta essendo in corso a suo carico un provvedimento o un'inchiesta di carattere disciplinare.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte, si fa richiamo al disposto dell'art. 2122 del Codice Civile.

INTERMEDI

ZONE	UOMINI E DONNE CAPOFAMIGLIA						DONNE NON CAPOFAMIGLIA					
	1° GRADO		2° GRADO				1° GRADO		2° GRADO			
	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19 20 anni	18-19 anni
ZONA O:												
Milano	52.100	51.200	45.600	45.300	44.400	43.900	48.800	48.000	42.500	42.200	38.800	38.600
Torino	51 800	50 900	45 100	44.800	43.800	43.400	48 500	47 600	42.100	41.800	38.500	38.200
Genova	51.500	50.700	44.900	44.400	43.300	42.800	48.300	47.400	41.900	41.600	38.300	38.000
ZONA I												
Roma, Como, Firenze, Varese	51.500	50.700	44.900	4[illegible].400	43.300	42.800	48.300	47.400	41.900	41.600	38.300	38.000
ZONA II												
Aosta Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	50.500	49.600	43.800	4[illegible].500	42.600	42.200	47.400	46.600	41.000	40.700	37.600	37.300
Situazioni extra:												
Sondrio	51 100	50.400	44.800	4[illegible] 500	43.400	43 100	47.800	47.100	41.700	41.500	38.100	37.900
Verbania	50 900	50 200	44 500	4[illegible] 300	43.300	43 000	47.800	47.100	41.600	41.400	38.100	37.000
Crema	52.500	51 700	46 100	45.800	45 000	44.500	49 300	48.500	48 100	42 700	39 400	39 100
Massa Carrara	50.600	49 600	44.000	4[illegible].700	42 700	42.400	47.400	46 600	41.000	40.800	37.600	37.300
Cremona	50.500	49.600	44.100	4[illegible].900	42.900	42.600	47.400	46.700	41.200	41.000	37.800	37.500
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	49.700	49.000	43.300	4[illegible].100	42 200	41.900	46.800	45.900	40.600	40.400	37.200	37.000
Situazioni extra:												
Biella	51.500	50.400	44 400	44.100	43 200	42.700	47.600	46 600	41.700	41.500	38.400	38.200
Vercelli	51.000	48.600	43.900	43.600	42 700	42.200	47.600	46.600	40.800	40.500	37.500	37.200
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	49.500	48.700	43.000	4[illegible].700	41 800	41.500	46.600	45.700	40.300	40.000	37.000	36.700
ZONA V:												
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, R. Emilia	48.600	47.800	42.000	41.800	40 800	40.500	45.400	44.600	39.200	38.900	36.100	35.800
Situazioni extra:												
Piacenza	48.700	47.800	42.200	41.900	39 800	39 400	45.100	44.000	38.800	38.600	35.400	35.200
Belluno	48.700	48.000	42.400	42.100	41 100	40.800	45.800	45.100	39.700	39.400	36.500	36.200
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	48.500	47.700	41.900	41.700	40 700	40.400	45.300	44.500	39.000	38.700	35.600	35.300
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	48.500	46.800	41.100	40 800	39 900	39.600	45.300	44.400	38.900	38.400	35.500	35.200
Situazione extra:												
Cuneo	48.100	47.100	41.200	40 900	40 100	39.700	45.300	44.300	38.700	38.500	35.800	35.500
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	46.700	45.900	40.400	[illegible]0 100	39 200	38.900	43.900	43.200	37.900	37.600	35.100	34.800
Situazione extra:												
Valdarno	48.200	47.400	41.800	41 600	40 600	40.300	45.400	44.700	39.300	39.100	36.600	36.300
ZONA IX												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	45.100	44.300	38.700	[illegible]8 500	37 700	37.400	42.900	42.200	36.800	36.600	34.000	33.800
Situazione extra												
Ascoli Piceno	45.800	45.100	39.800	[illegible]9 600	38 800	38.500	43.700	41.900	37.900	37.700	35.100	34.900
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	44.600	43.700	38.500	38 200	37 300	36.900	42.300	41.700	36.300	36.100	33.500	33.300
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	43.800	42.600	37.600	[illegible]7 400	36 800	36.500	41.600	40.600	35.600	35.400	33.200	33.000
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	43.100	42.200	36.700	[illegible]6 400	35 800	35.500	41.000	40.200	34.800	34.600	32.000	32.300

REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

Art. 1.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova che dovrà risultare da comunicazione scritta e che non sarà superiore a:

6 mesi per la categoria 1ª *A*;
3 mesi per le categorie 1ª *B*, 2ª *A* e 2ª *B*;
2 mesi per le categorie 3ª *A* e 3ª *B*.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria a cui il lavoratore viene assegnato e verrà corrisposta per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza preavviso né indennità.

Qualora il recesso avvenga da parte dell'azienda, escluso il caso di risoluzione in tronco per giusta causa, dopo il compimento della metà dei periodi di cui al primo comma, sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese di prova in corso a seconda che il recesso si verifichi entro la prima o entro la seconda metà del mese stesso.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, intervenuti dopo il compimento della metà dei periodi di cui al primo comma, il periodo di prova riprenderà il suo decorso — escludendosi dalla sua durata complessiva l'assenza per la malattia o l'infortunio e ferma restando la reciproca facoltà di recesso come al comma 3° — purché, a seguito di accertata guarigione, l'impiegato riprenda il lavoro entro un periodo massimo di 30 giorni dall'inizio dell'interruzione. L'applicazione di tale norma potrà essere richiesta dall'impiegato in prova per una volta sola.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non receda dal rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità decorrerà dalla data di assunzione in prova.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE ED ESEMPLIFICAZIONE

Gli impiegati di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, vengono classificati, a seconda delle mansioni effettivamente esplicate, nelle seguenti categorie:

CATEGORIA 1ª - *Gruppi A e B*

Appartengono alla categoria 1ª, gruppi *A* e *B*, gli impiegati di concetto che hanno funzioni direttive, nonchè quelli aventi funzioni equivalenti per ampiezza, natura e responsabilità, anche se posti alle dipendenze di altri lavoratori con funzioni direttive.

In relazione all'importanza, ampiezza e complessità di tali funzioni, gli impiegati suddetti vengono suddivisi nei due gruppi *A* e *B*.

CATEGORIA 2ª - *Gruppi A e B*

Appartengono alla categoria 2ª, gruppi *A* e *B*, gli impiegati aventi mansioni di concetto.

In relazione all'importanza e complessità di tali mansioni, gli impiegati suddetti vengono suddivisi nei due gruppi *A* e *B*.

CATEGORIA 3ª - *Gruppi A e B*

Appartengono alla categoria 3ª, gruppi *A* e *B*, gli impiegati aventi mansioni di ordine.

In relazione alla natura ed al rilievo delle mansioni svolte, gli impiegati suddetti vengono suddivisi nei due gruppi *A* e *B*.

1ª *A* - A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 1ª *A* gli impiegati aventi mansioni di:

Capo stabilimento;
Capo di ufficio principale amministrativo, commerciale o tecnico;
Capo del servizio chimico; ecc.

1ª *B* - A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 1ª *B* gli impiegati aventi mansioni di:

Ispettore superiore amministrativo, tecnico o commerciale;
Capo di stazione di imbidonamento con stoccaggio superiore a 150 mc.;
Capo di ufficio secondario amministrativo, commerciale o tecnico, ecc.

2ª *A* - A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 2ª *A* gli impiegati aventi mansioni di:

Ispettore commerciale;
Capo di stazione di imbidonamento con stoccaggio fino a 150 mc.;
Assistente tecnico di stabilimento;
Chimico preposto ad analisi di laboratorio, ricerche e studi;
Primanotista in grado di eseguire qualsiasi articolo di prima nota in relazione al predisposto piano aziendale dei conti;
Stenodattilografo in lingue estere;
Disegnatore particolarista od ornatista con relative calcolazioni;
Spedizioniere doganale con relativa procura aziendale, ecc.

2ª *B* - A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 2ª *B* gli impiegati aventi mansioni di:

Impiegato chimico addetto ad analisi di controllo;
Addetto al riepilogo e controllo dei documenti dei movimenti delle merci e degli imballaggi;
Addetto alla compilazione e controllo dei fogli stipendio e paga e prospetti contributi;
Addetto alla contabilità delle stazioni di imbidonamento con compilazione di prima nota semplice;
Capo archivista;
Disegnatore; ecc.

3ª *A* - A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 3ª *A* gli impiegati aventi mansioni di:

Stenodattilografo;
Archivista di 1°;
Lucidista;
Compilatore di schede, prospetti, ecc. sui documenti amministrativi, commerciali o tecnici, ecc.

3ª *B* - A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 3ª *B* gli impiegati aventi mansioni di:

Dattilografo;
Archivista di 2°, ecc.

Art. 3.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria o gruppo superiore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra lo stipendio di fatto goduto e lo stipendio che avrebbe percepito in caso di passaggio definitivo alla categoria o gruppo superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno delle mansioni di prima categoria, di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni di seconda categoria e di 2 mesi nel disimpegno delle mansioni di terza categoria *A*, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria o gruppo superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto. In tali casi il compenso di cui sopra spetterà dopo 1 mese o per tutta la durata successiva della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Ferme restando le eccezioni di cui sopra, coloro che hanno disimpegnato mansioni di grado superiore, anche non continuativamente, per una durata complessiva minima non inferiore a 10 mesi in un periodo di 3 anni, passeranno, a tutti gli effetti, alla categoria o gruppo superiore dalla data del compimento di detto periodo minimo di 10 mesi.

Art. 4.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

Il passaggio da operaio ad impiegato comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto all'operaio verrà corrisposta la relativa indennità di licenziamento.

Il lavoratore verrà quindi assunto ex novo come impiegato e ad esso verrà riconosciuto, ai soli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento — semprechè l'anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio da lui maturata come operaio sia superiore ai 6 anni — una anzianità convenzionale, come impiegato, di 3 mesi per ogni anno della predetta anzianità.

Inoltre al lavoratore stesso, che, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro per passaggio alla categoria impiegatizia, abbia maturato 7 anni di ininterrotto servizio da operaio, verrà conservato un trattamento di ferie di 16 giorni lavorativi per ciascuno dei primi 2 anni di appartenenza alla categoria impiegatizia.

Art. 5.

PASSAGGI DALLA CATEGORIA INTERMEDIA AD IMPIEGATO

Il passaggio da appartenente alla categoria intermedia ad impiegato comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto al lavoratore verrà corrisposta la relativa indennità di anzianità per il licenziamento.

Il lavoratore verrà quindi assunto ex novo come impiegato e ad esso verrà riconosciuta, ai soli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento, sempre che abbia prestato effettivo servizio come appartenente alla categoria intermedia per un periodo superiore ai 6 anni, una anzianità convenzionale come impiegato di 3 mesi per ogni anno del predetto periodo.

La determinazione del trattamento di ferie e di malattia o infortunio non professionale, previsto dalla presente regolamentazione impiegati, verrà effettuata tenendo conto anche del periodo di servizio prestato come appartenente alla categoria intermedia.

Inoltre l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria intermedia, ai sensi dell'articolo 14 della regolamentazione relativa, verrà aggiunto al minimo tabellare della categoria impiegatizia e gruppo di assegnazione e relativa indennità di contingenza e tradotto nel numero di aumenti periodici, e corrispondente percentuale, riferiti al predetto minimo tabellare e relativa indennità di contingenza nelle misure di cui all'art. 13 della presente regolamentazione. Successivamente il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici residui, nelle misure predette, quanti ne occorrono per raggiungere la percentuale complessiva prevista nell'articolo stesso sul minimo tabellare di stipendio della categoria impiegatizia di assegnazione e relativa indennità di contingenza.

Le eventuali frazioni di aumento periodico (in percentuale) che risultassero dall'applicazione della precedente norma, saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico che verrà maturato nella categoria impiegatizia.

Art. 6.

ABITI DA LAVORO

Agli impiegati tecnici di stabilimento, stazione, deposito o laboratorio, che abbiano superato il periodo di prova, il cui vestiario sia esposto a particolare deterioramento durante l'esercizio delle loro attribuzioni a causa delle stesse, verrà fornito gratuitamente in uso, ogni 12 mesi, un abito da lavoro (tuta o camice), tenendo tuttavia presente la necessità di assicurare l'efficienza di detto abito agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Qualora l'azienda richieda che il personale femminile indossi un grembiule, dovrà gratuitamente provvedere alla relativa fornitura, con le modalità che saranno stabilite con regolamento aziendale.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro per gli impiegati non potrà superare le 44 ore settimanali, ferme restando le deroghe ed eccezioni di legge e salvo quanto stabilito nel presente articolo.

L'orario normale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non potrà superare le 55 ore settimanali.

Nella giornata del sabato il lavoro cesserà non oltre le ore 13, fatta eccezione per gli impiegati addetti ai turni.

Per gli impiegati in servizio presso gli stabilimenti, le stazioni e i depositi, in caso di effettuazione di lavoro oltre le 44 ore settimanali, dovrà essere corrisposta la retribuzione senza alcuna maggiorazione per le ore lavorate in più fino alle 48 ore settimanali. Per gli impiegati di cui al presente comma le ore comprese fra le 44 e le 48 ore settimanali, potranno essere effettuate nel pomeriggio del sabato o negli altri giorni della settimana.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, la norma del comma precedente si applicherà per le ore lavorate tra le 55 e le 60 settimanali.

Per la determinazione degli orari normali varranno le disposizioni di cui all'art. 12 del R.D.L. 10 settembre 1923, n. 1955.

Le norme di cui sopra non modificano, salvo eventuali diverse pattuizioni fra i rappresentanti delle parti direttamente interessate, le situazioni in atto nelle quali, essendo praticati, come normali, orari inferiori ai limiti massimi di cui al presente articolo, il lavoro prestato oltre detti orari viene retribuito con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Chiarimento a verbale

Agli effetti dell'ultimo comma dell'art. 7 non sono da considerarsi come normali, gli orari inferiori ai limiti massimi di cui all'articolo stesso che siano stati effettuati in conseguenza di esigenze belliche o di cause estranee alla volontà delle parti.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

I — Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) le seguenti festività:

2 giugno: Fondazione della Repubblica;
25 aprile: Anniversario della Liberazione;
1° maggio: Festa del Lavoro;
4 novembre: Giorno dell'unità nazionale;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1° gennaio: Capodanno;
6 gennaio: Epifania;
19 marzo: S. Giuseppe;
Lunedì di Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
15 agosto: Assunzione;
1° novembre: Ognissanti;
8 dicembre: Immacolata Concezione;
25 dicembre: S. Natale;
26 dicembre: S. Stefano;

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove trovasi la sede di lavoro, presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, fatta eccezione per le città di Roma e Venezia, per le quali valgono le giornate aziendalmente concordate.

Le festività di cui alle lettere *b*) e *c*) saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Nelle ricorrenze sopra indicate, ai lavoratori sarà praticato il seguente trattamento economico:

Quando in occasione delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) l'impiegato non presti la sua opera, nessun particolare trattamento spetterà al medesimo oltre la sua normale retribuzione. Tuttavia qualora una festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) coincida con la domenica, all'impiegato verrà corrisposto, in aggiunta a tale retribuzione, l'importo di una quota giornaliera di retribuzione (ivi compresa l'eventuale indennità di turno e l'indennità di mensa) computata con i criteri indicati all'art. 11 della presente regolamentazione.

Il lavoro prestato nei giorni festivi di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) verrà compensato secondo le norme previste all'art. 9 per il lavoro festivo.

Il trattamento di cui sopra verrà praticato anche agli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza di una delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) con il giorno di riposo compensativo.

I - Nelle giornate di Giovedì Santo, 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre, l'orario di lavoro sarà di solito limitato alla parte di orario normale precedente alle ore 13.

Nelle giornate predette, sarà praticato il seguente trattamento:

a) ai lavoratori che saranno chiamati a prestare servizio per la parte di orario normale successiva alle ore 13, sarà corrisposta la retribuzione oraria, ivi compresa l'eventuale indennità di turno (esclusa l'indennità di contingenza) senza alcuna maggiorazione per le ore di lavoro effettivamente prestato;

b) nulla spetterà, oltre alla normale retribuzione, ai lavoratori che non verranno chiamati in servizio dopo le ore 13.

Il lavoro prestato nelle suddette 4 ricorrenze oltre i limiti dell'intero orario normale giornaliero sarà retribuito a norma dell'art. 9, punto 1).

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO FESTIVO LAVORO NOTTURNO - LAVORO IN TURNI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti degli orari normali di cui all'art. 7, salvo quanto diversamente disposto dall'articolo stesso.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21 e le ore 6.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate destinate al riposo settimanale, nonchè il lavoro effettuato nei giorni di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) dell'art. 8 della presente regolamentazione.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo dovranno essere espressamente disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni sopra indicate son le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale	30 %
2) lavoro effettuato nei giorni festivi di cui al 3° comma, fino a concorrenza degli orari massimi giornalieri di cui all'art. 7	50 %
3) lavoro straordinario festivo . .	60 %
4) lavoro notturno festivo . .	60 %
5) lavoro straordinario notturno festivo .	70 %
6) lavoro notturno non compreso in turni	50 %
7) lavoro straordinario notturno	65 %
8) lavoro effettuato in turni avvicendati:	
turni diurni	4 %
turno notturno . . .	25 %

Per lavoro straordinario festivo si intende quello effettuato in giorni festivi oltre i limiti di cui al punto 2).

Le percentuali di cui sopra verranno applicate sulla quota oraria dello stipendio di fatto, costituita esclusivamente dal minimo mensile tabellare di categoria, più gli aumenti di merito, le eventuali altre eccedenze sul minimo predetto e gli aumenti periodici di anzianità (escluso ogni altro elemento della retribuzione), nonchè sulla quota oraria di indennità di contingenza.

La quota oraria dello stipendio di fatto, come sopra costituita, si determinerà dividendo per 175 l'importo mensile dello stipendio stesso.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Chiarimento a verbale

Le parti espressamente danno atto che dalla quota oraria di stipendio di fatto soggetta alle maggiorazioni di cui all'art. 9 resta escluso ogni altro emolumento che non sia stato espressamente considerato nell'articolo stesso.

Art. 10.

RETRIBUZIONE

A) Elementi della retribuzione:

1) stipendio (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);

2) indennità di contingenza.

B) Competenze aggiuntive:

1) tredicesima e quattordicesima mensilità;

2) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o condizioni (indennità di zona malarica, indennità per maneggio di denaro o cauzione, ecc.);

3) provvigioni, interessenze, ecc.;

4) indennità sostitutiva di mensa.

Gli elementi di cui alle precedenti lettere *A*) e *B*) vengono corrisposti con le modalità indicate nei relativi articoli della presente regolamentazione.

Art. 11.

MINIMI TABELLARI DI STIPENDIO

I minimi tabellari di stipendio mensile afferenti alle categorie e ai gruppi previsti dall'art. 2 della presente regolamentazione sono quelli indicati nella tabella allegata alla regolamentazione stessa.

Per determinare l'importo giornaliero dello stipendio mensile si divide il medesimo per 25; per determinare l'importo orario esso stipendio si divide per 175.

Art. 12.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consista nel continuo maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con diretta responsabilità per errori anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità pari all'8% del minimo tabellare di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della relativa indennità di contingenza.

L'indennità predetta verrà corrisposta in relazione all'esercizio effettivo delle mansioni suindicate.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 13.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 6% per il 1° e 2° biennio e del 7% per ciascun biennio dal 3° al 12° da applicarsi sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza della categoria e gruppo di appartenenza, fino a raggiungere la percentuale massima complessiva dell'82 %.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nei passaggi di categoria l'impiegato manterrà, in aggiunta al minimo della nuova categoria e gruppo di assegnazione ed alla relativa indennità di contingenza l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima dell'82%, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare della nuova categoria e gruppo di assegnazione e della corrispondente indennità di contingenza in atto alla data del passaggio di categoria.

L'impiegato avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui del 6 o 7%, quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva dell'82% del minimo tabellare di stipendio e gruppo di assegnazione della nuova categoria e della corrispondente indennità di contingenza. La frazione di biennio, in corso al momento del passaggio di categoria, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Le frazioni di aumento periodico (in percentuale), che verranno eventualmente a determinarsi in occasione dei suddetti passaggi di categoria saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito, nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di variazione dei minimi tabellari di stipendio, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo della categoria e gruppo di assegnazione e della corrispondente indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente, con la stessa decorrenza della variazione. Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza, verrà invece effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di trasferimento dell'impiegato la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sul minimo tabellare della categoria e gruppo di appartenenza e sulla corrispondente indennità di contingenza in vigore nel luogo di nuova destinazione.

La frazione di biennio in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto sarà utile agli effetti della maturazione dell'aumento biennale.

Art. 14.

FERIE

L'impiegato che ha compiuto 12 mesi di servizio presso l'azienda ha diritto ad un periodo annuale di ferie, con decorrenza della normale retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi, per il 1° e 2° anno compiuti di servizio;

20 giorni lavorativi, da 2 a 10 anni compiuti di servizio;

25 giorni lavorativi, da 10 a 18 anni compiuti di servizio;

30 giorni lavorativi, oltre 18 anni compiuti di servizio.

I giorni festivi di cui all'art. 8 ricorrenti nel periodo di godimento ferie, non sono computabili come ferie e pertanto o si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale, oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive, all'impiegato che non abbia maturato il diritto alle intere ferie annuali competerà il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio effettivamente compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'azienda secondo le esigenze di servizio e, compatibilmente con dette esigenze, tenendo conto dei desideri dell'impiegato.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo. Il pagamento delle competenze relative a periodi di paga che vengono a scadere durante le ferie sarà effettuato, se richiesto dal lavoratore, all'inizio del periodo feriale.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie. In caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie verrà risarcito con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Qualora il licenziamento avvenga nel corso del primo anno di servizio, i dodicesimi di ferie verranno corrisposti, purchè l'impiegato abbia compiuto almeno 6 mesi di servizio.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate, a questi effetti, come mese intero. Le frazioni inferiori ai 15 giorni saranno trascurate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 15.

DOPPIE MENSILITÀ

Le aziende corrisponderanno, in occasione del S. Natale, una tredicesima mensilità e alla fine del mese di giugno una quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione normale mensile percepita da ciascun impiegato alle rispettive date di maturazione.

Agli effetti delle predette corresponsioni, saranno considerati retribuzione normale mensile lo stipendio di fatto, l'indennità di contingenza, l'indennità sostitutiva di mensa e l'eventuale indennità di turno, esclusa ogni altra competenza aggiuntiva.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce. La frazione di mese superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero.

La tredicesima e la quattordicesima mensilità di cui sopra sostituiscono ed assorbono, fino a concorrenza, le eventuali gratifiche o mensilità eccedenti le dodici annuali corrisposte aziendalmente alla data di applicazione del presente contratto allo stesso titolo.

La tredicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre; la quattordicesima mensilità s'intende riferita al periodo dal 1° luglio al 30 giugno.

Art. 16.

INDENNITÀ SPECIALE

Le aziende corrisponderanno alla fine del mese di settembre di ogni anno una « indennità speciale » nella seguente misura:

Cat. 1ª *A*	L.	55.000
Cat. 1ª *B*	»	50.000
Cat. 2ª *A*	»	44.000
Cat. 2ª *B*	»	41.000
Cat. 3ª *A*	»	34.000
Cat. 3ª *B*	»	31.000

Detta indennità si intende riferita al periodo dal 1° ottobre al 30 settembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'in-

dennità stessa, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel suindicato periodo annuale di riferimento. La frazione di mese superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero; la frazione di mese inferiore ai 15 giorni verrà invece trascurata.

La suddetta indennità, che per espressa determinazione delle parti stipulanti e per la sua natura intrinseca costituisce un forfettario rimborso di spese, non fa parte della retribuzione a nessun effetto.

L'indennità medesima sostituisce ed assorbe, fino a concorrenza, i trattamenti eventualmente già corrisposti dalle aziende allo stesso titolo o con analoghe finalità.

Art. 17.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati ed alle impiegate che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno 15 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Il congedo matrimoniale è dovuto anche all'impiegata che si dimetterà per contrarre matrimonio.

Il trattamento previsto nel presente articolo assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dalle vigenti norme generali in materia.

Qualora in avvenire dette norme generali dovessero essere modificate, il trattamento stabilito dal presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento che sarà disposto con le norme medesime.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA OD INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata all'azienda possibilmente entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica o comunque non oltre il secondo giorno di assenza.

Inoltre l'impiegato deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Avvenendo la sospensione del servizio per malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto al seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di effettivo servizio fino a 5 anni;

2) conservazione del posto per mesi 8 agli aventi anzianità di effettivo servizio da 6 a 10 anni;

3) conservazione del posto per mesi 10 agli aventi anzianità di effettivo servizio da 11 e 15 anni;

4) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di effettivo servizio di oltre 15 anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione per i primi 4 mesi e alla metà di essa per i successivi 2 mesi; nel secondo caso, alla corresponsione della intera retribuzione per i primi 5 mesi ed alla metà di essa per i successivi 3 mesi; nel terzo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi 6 mesi ed alla metà di essa per i successivi 4 mesi; nel quarto caso alla corresponsione della intera retribuzione per 12 mesi.

I trattamenti complessivi più favorevoli derivanti da precedenti norme contrattuali saranno conservati ad personam come condizioni individuali di miglior favore agli impiegati, ai quali i suddetti trattamenti erano applicabili prima della sottoscrizione del presente contratto.

Comunque non potranno essere superati i seguenti periodi massimi di conservazione del posto:

a) mesi 9 in un periodo di 1 anno per gli aventi anzianità di cui al punto 1);

b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);

c) mesi 15 in un periodo di 2 anni per gli aventi anzianità di cui al punto 3);

d) mesi 18 in un periodo di 27 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 4).

L'impiegato che si ammala o si infortuna dopo essere stato preavvisato di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto la azienda, ove risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere all'impiegato l'indennità di anzianità per licenziamento e l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità per licenziamento e senza preavviso. Ove ciò non avvenga e l'azienda non provveda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento.

In casi di malattia o infortunio di seria entità, sopraggiunti durante il godimento delle ferie, l'azienda valuterà caso per caso se computare o meno il periodo di malattia o di infortunio nel numero dei giorni di ferie fruiti.

L'azienda ha facoltà di accertare in tutti i casi di applicazione del presente articolo lo stato di salute dell'impiegato mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Ogni qualvolta si verifichino divergenze tra i rispettivi referti del medico di fiducia dell'azienda e di quello del lavoratore, verrà designato di comune accordo un terzo medico. In difetto di accordo, l'accertamento verrà demandato al medico provinciale.

Il trattamento economico indicato nel presente articolo sarà assorbito o sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che in caso di malattia o infortunio competesse all'impiegato per effetto di norme assicurative e assistenziali già in atto o che venissero istituite nell'avvenire.

Art. 19.

TRASFERIMENTI

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione l'impiegato acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria per i quali sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel quale caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dello impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto e, per la durata del viaggio medesimo, il rimborso delle spese di vitto ed eventuale alloggio per sé e per i familiari conviventi seco lui ed a di lui carico (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°), che lo seguono nel trasferimento, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

All'atto del trasferimento verrà corrisposta all'impiegato una indennità commisurata all'importo di 20 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) più l'importo di 5 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) per ogni familiare come sopra indicato che lo segua nel trasferimento.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, egli ha diritto al rimborso di detto indennizzo, su presentazione di adeguata documentazione, fino all'importo massimo di 11 mensilità di affitto.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Norma transitoria

In relazione all'attuale situazione contingente, conseguente al regime vincolistico dei fitti e per la sola durata di detto regime, qualora il lavoratore trasferito dovesse sostenere nella nuova destinazione, maggiori oneri per canone di locazione, fra l'azienda ed il lavoratore saranno presi opportuni accordi per l'eventuale adozione di provvedimenti economici atti a facilitare, agli effetti di cui sopra, la sistemazione, nei limiti della normalità, del lavoratore stesso nella nuova residenza.

Art. 20.

PARTE DISCIPLINARE

I — *Disciplina aziendale*

L'impiegato, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve osservare rapporti di correttezza verso i colleghi e di subordinazione verso i superiori.

I superiori devono improntare i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

In particolare l'impiegato è tenuto a:

1) curare con zelo gli interessi dell'azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;

2) conservare assoluta segretezza sugli interessi e sull'attività dell'azienda e non trarre profitto da quanto eventualmente è a sua conoscenza in relazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, né esplicare attività contrarie agli interessi aziendali;

3) non abusare, dopo risolto il contratto d'impiego ed in forma di concorrenza sleale, di dati e notizie venuti a sua conoscenza durante il servizio;

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

II — *Provvedimenti disciplinari*

Le mancanze degli impegati saranno punite a seconda della loro gravità o della loro recidività senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati.

Le mancanze devono essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o all'eventuale regolamento interno aziendale o alle altre disposizioni, di volta in volta emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 15 giorni lavorativi;

d) licenziamento ai sensi della successiva parte IV.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *c*) e *d*) saranno portati a conoscenza dell'interessato per iscritto.

III — *Ammonizione e sospensione*

Normalmente, salvo i casi di particolare gravità o di recidività, l'ammonizione scritta o la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze all'impiegato che:

a) non osservi l'orario di lavoro o non adempia alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

b) senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;

c) non esegua il lavoro con assiduità o secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza o esegua lavori non ordinatigli;

d) per disattenzione arrechi danni, anche se lievi, alle macchine, agli impianti o ai materiali, od ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori in luoghi di pertinenza dell'azienda o per conto proprio o di terzi, con lieve danno per l'azienda;

f) promuova o effettui nelle sedi di lavoro collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazione di rate senza autorizzazione della Direzione;

g) commetta atti che portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone e degli impianti.

IV — *Licenziamento per motivi disciplinari*

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari potrà essere inflitto in tutti quei casi in cui l'impiegato commetta mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto stesso.

Detto licenziamento può essere inflitto:

a) senza preavviso, ma con la corresponsione della indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'impiegato che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

1) assenze ingiustificate prolungate per oltre 3 giorni consecutivi o assenze ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

2) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luogo di pertinenza dell'azienda e che perturbi il normale andamento del lavoro;

3) recidiva nelle macanze di cui alla precedente parte III o inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale regolamento interno o da altre norme aziendali, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti la applicazione diretta della sanzione prevista al punto *a*) della presente parte IV, sempre che negli adempimenti non si riscontri il dolo;

b) senza preavviso e senza indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa tale provvedimento si applicherà nei seguenti casi:

1) contravvenzione al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro, ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;

2) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'azienda o comunque asportazione di materiale dell'azienda o danneggiamento volontario al materiale stesso;

3) volontaria effettuazione di irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;

4) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o concorso di particolare gravità nelle mancanze stesse, quando in esse si riscontri il dolo;

5) grave insoburdinazione verso i superiori.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

Art. 21.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, salvo il caso di risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 20, parte IV, della presente regolamentazione.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati con anzianità di servizio ininterrotta fino a 5 anni compiuti:

1) mesi 4 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 3 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati con anzianità di servizio ininterrotta da oltre 5 anni a 10 anni compiuti:

1) mesi 5 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 4 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 3 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati con anzianità di servizio ininterrotta da oltre i 10 fino ai 15 anni compiuti:

1) mesi 6 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 5 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 4 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

d) per gli impiegati che hanno superato i 15 anni di anzianità di servizo ininterrotta:

1) mesi 8 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 6 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 5 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

Per il caso di dimisisoni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

Il termine di preavviso decorre dal 1° o dal 16 del mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

I lavoratori, cui precedentemente veniva riconosciuto un trattamento di preavviso più favorevole di quello sopra indicato, lo conservano come condizione individuale di miglior favore.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 22.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di impiego effettuato ai sensi dell'art. 20, parte IV, lettera *b*), lo impiegato che abbia compiuto almeno un anno di intero servizio e che venga licenziato, ha diritto ad una indennità di anzianità pari alle seguenti misure:

a) per l'anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio maturata successivamente al 1° gennaio 1945: una mensilità di retribuzione normale per ogni anno intero di servizio;

b) per l'anzianità, come sopra indicata, maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1944: 25/30 della normale retribuzione mensile per ogni anno intero di servizio.

Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*;

c) per l'anzianità, come sopra indicata, precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, (15/30 della normale retribuzione mensile per ogni anno intero di servizio), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità in parola verrà fatta sulla base della retribuzione normale in atto al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre alle provvigioni, agli eventuali premi di produzione, alle partecipazioni agli utili ed alla indennità di contingenza, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, il dodicesimo della 13ª e della 14ª mensilità, nonchè la indennità sostitutiva di mensa e l'eventuale indennità di turno.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni o premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se devono avere esecuzione posteriormente.

Gli eventuali premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Sarà in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Casse pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, all'impiegato saranno corrisposte le seguenti aliquote dell'indennità di anzianità per licenziamento sopra indicato:

1) il 50 % quando l'impiegato non abbia superato all'atto delle dimissioni i 5 anni di anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio;

2) l'intera indennità di anzianità, quando l'impiegato abbia superato i 5 anni di anzianità come sopra.

L'intera indennità di anzianità è pure dovuta alle donne dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

La stessa intera indennità di anzianità sarà corrisposta agli impiegati che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Il trattamento sopra stabilito per i dimissionari non è dovuto al lavoratore che si dimetta essendo in corso, a suo carico, un provvedimento o un'inchiesta di carattere disciplinare.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte, si fa richiamo al disposto dell'art. 2122 del Codice Civile.

IMPIEGATI - UOMINI E DONNE CAPOFAMIGLIA

ZONE	1ª Cat. A	1ª Cat. B	2ª Categoria A		2ª Categoria B		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																				
Milano	76.400	70.700	59.000	58.100	54.900	54.000	45.400	45.200	44.100	43.700	39.500	39.200	34.100	40.400	40.200	39.200	38.900	34.800	34.600	29.500
Torino	76.400	70.700	58.800	57.700	54.600	53.600	44.900	44.600	43.600	43.100	39.100	38.800	33.900	40.000	39.800	38.800	38.500	34.500	34.300	29.400
Genova	76.300	70.600	58.600	57.600	54.400	53.500	44.900	44.600	43.600	43.100	39.100	38.800	33.900	40.000	39.800	38.800	38.500	34.500	34.300	29.400
ZONA I: Roma, Como, Firenze, Varese	76.300	70.600	58.600	57.600	54.400	53.500	44.900	44.600	43.600	43.100	39.100	38.800	33.900	40.000	39.800	38.800	38.500	34.500	34.300	29.400
ZONA II: Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	75.000	69.400	57.500	56.400	53.400	52.300	43.000	43.300	42.300	41.900	38.200	37.700	33.200	38.700	38.300	37.400	37.100	33.400	33.200	28.600
Situazioni extra:																				
Sondrio	75.100	69.400	58.000	57.200	53.900	53.000	44.500	44.300	43.100	42.700	38.700	38.400	33.600	39.700	39.400	38.300	38.100	34.000	33.900	29.000
Verbania	75.000	69.400	57.800	56.900	53.700	52.800	44.300	44.100	43.100	42.700	38.700	38.400	33.500	39.400	39.200	38.300	38.000	34.000	33.800	29.000
Crema	76.500	70.800	59.400	58.500	55.300	54.300	45.900	45.700	44.600	44.200	40.000	39.700	34.700	41.000	40.800	39.800	39.600	35.400	35.200	30.100
Massa Carrara	75.000	69.400	57.500	56.400	53.400	52.300	43.700	43.500	42.400	42.100	33.200	38.000	33.300	38.800	38.600	37.600	37.400	33.500	33.300	28.600
Cremona	75.000	69.400	57.500	56.400	53.400	52.300	43.000	43.700	42.700	42.300	38.400	38.100	33.400	39.000	38.800	37.900	37.600	33.700	33.500	28.800
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	73.800	68.100	56.700	55.800	52.600	51.700	43.200	42.900	42.000	41.600	37.900	37.500	33.000	38.200	38.000	37.100	36.900	33.100	33.000	28.400
Situazioni extra:																				
Biella	75.200	69.600	58.100	57.200	54.000	53.000	44.500	44.300	43.300	42.900	38.600	38.600	33.700	39.600	39.400	38.400	38.200	34.100	34.000	29.100
Vercelli	75.900	70.200	57.800	56.500	53.700	52.400	43.500	43.200	42.200	41.900	38.000	37.600	33.300	38.300	38.000	37.100	36.900	33.100	33.000	28.400
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	73.700	68.100	56.400	55.500	52.300	51.300	42.700	42.500	41.600	41.100	37.500	37.300	32.800	37.700	37.500	36.700	36.400	32.800	32.500	28.200
ZONA V: Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Reggio Emilia	72.900	67.200	55.500	54.600	51.400	50.500	41.800	41.600	40.600	40.200	36.900	36.600	32.500	36.800	36.600	35.600	35.800	31.700	31.500	27.100
Situazioni extra:																				
Piacenza	72.900	67.200	55.600	54.600	51.400	50.500	41.900	41.700	39.600	39.200	36.100	35.700	31.700	37.000	36.800	35.700	35.500	31.300	31.100	27.000
Belluno	72.900	67.200	55.600	54.700	51.500	50.600	42.100	41.900	40.800	40.500	36.900	36.700	32.200	37.200	37.000	36.100	35.800	32.300	32.100	27.700
ZONA VI: Forlì, Grossero, Lucca, Pistoia, Udine	72.800	67.100	55.400	54.400	51.300	50.300	41.700	41.500	40.500	40.100	36.800	36.500	32.400	36.700	36.500	35.500	35.200	31.600	31.500	27.000
ZONA VII: Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	71.500	65.800	54.300	53.500	50.200	49.300	40.800	40.600	39.700	39.300	36.000	35.700	31.800	35.900	35.700	34.900	34.600	31.400	31.200	27.000
Situazione extra:																				
Cuneo	72.900	67.200	55.100	53.900	50.900	49.700	41.000	40.700	39.900	39.400	36.200	35.800	32.000	35.800	35.600	34.800	34.500	31.300	31.100	27.200
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	70.600	64.900	53.600	52.600	49.500	48.500	40.000	39.900	38.800	38.500	35.400	35.100	31.300	35.200	35.000	34.000	33.800	30.700	30.500	26.800
Situazione extra:																				
Valdarno	72.100	66.400	55.100	54.000	50.900	49.900	41.000	41.400	40.400	40.000	36.900	36.700	32.900	36.700	36.500	35.500	35.300	32.200	32.000	28.300
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	69.800	64.100	52.600	51.800	48.500	47.600	39.100	38.900	38.100	37.700	34.800	34.500	30.900	34.200	34.000	33.300	33.100	30.100	30.000	26.400
Situazione extra:																				
Ascoli Piceno	69.800	64.100	52.700	51.800	48.600	47.700	39.500	39.300	38.500	38.200	35.200	34.900	31.400	34.800	34.600	33.900	33.700	30.700	30.500	27.000
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	68.000	62.300	51.500	50.500	47.400	46.400	38.200	38.000	[illegible]	36.200	33.600	33.300	29.900	33.500	33.300	31.900	31.700	29.000	28.900	25.500
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	67.500	61.800	50.700	49.400	46.600	45.300	37.400	37.200	[illegible]	36.200	33.500	33.300	29.800	32.600	32.500	31.900	31.700	29.000	28.800	25.400
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	67.200	61.500	50.000	49.100	45.900	45.000	36.400	36.200	35.500	35.100	32.800	32.400	29.600	31.500	31.300	30.700	30.400	27.800	27.700	25.000

IMPIEGATE - DONNE NON CAPOFAMIGLIA

ZONE	1ª Cat. A	1ª Cat. B	2ª Categoria A		2ª Categoria B		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																				
Milano	76.400	70.700	55.700	54.900	51.600	50.800	40.900	40.600	37.200	36.900	35.300	35.100	32.400	36 300	36 100	32.800	32.400	30.900	30.700	28.100
Torino	76 400	70.700	55.500	54.500	51.300	50.400	40.400	40 100	36 8.0	36 500	35.000	34.700	32 200	35 900	35 700	32 600	32.100	30 700	30 500	28 000
Genova	76.300	70.600	55.400	54.300	51.300	50.200	40.300	40.000	36.800	36.400	34.900	34.700	32.100	35.700	35.500	32.600	32.100	30.600	30.400	27.900
ZONA I:																				
Roma, Como, Firenze, Varese	76.300	70.600	55.400	54.300	51.300	50.200	40.300	40.000	36.800	36.400	34.900	34.700	32.100	35.700	35.500	32.600	32.100	30.600	30.400	27.900
ZONA II:																				
Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	75.000	69.400	54.400	53.400	50.300	49.300	39.300	39.000	35.900	35.600	34.100	33.900	31.600	34.800	34.600	31.700	31.200	29.800	29.700	27.300
Situazioni extra:																				
Sondrio	75.100	69.400	54.700	53 900	50 600	49.800	40 000	39.700	36.400	36 200	34.700	34.500	31 900	35.400	35.300	32.100	31.800	30.300	30.200	27.700
Verbania	75 000	69.400	54.600	53 900	50 500	49.700	40.000	39.700	36 400	36.100	34 600	34.400	31 900	35.400	35.200	32.100	31.700	30.200	30.100	27.600
Crema	76 500	70.800	56 100	55 300	52 000	51.100	41.400	41.100	37.700	37.400	35 800	35 600	33 000	36 900	36.700	33 400	33 000	31 500	31 400	28.700
Massa Carrara	75.000	69.400	54.300	53.600	50.200	49.400	39.300	39.100	35.900	35.600	34.200	34.000	31.600	34.800	34 600	31.600	31.200	29 800	29.700	27.200
Cremona	75.000	69.400	54.400	53.600	50.300	49.500	39.600	39.300	36.100	35.800	34.400	34.200	31.700	35.000	34.900	31.800	31.500	30.000	29.900	27.400
ZONA III:																				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	73.800	68.100	53.700	52.800	49.500	48.700	38.900	38.700	35.600	35.300	33.900	33.700	31.300	34.300	34.100	31.200	30.800	29.500	29.400	27.000
Situazioni extra:																				
Biella	75.200	69 600	54.900	54.100	50.800	50.000	40.100	39.900	36.500	36.300	34.800	34.600	32.000	35.500	35.400	32.200	31.800	30.400	30.200	27.700
Vercelli	75.900	70.200	54.600	53.500	50.500	49.300	39.200	38.800	35.900	35.500	34.100	33.800	31.500	34.300	34.100	31.400	30.800	29.500	29.300	27.000
ZONA IV:																				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona. Vicenza	73.700	68.100	53.400	52.500	49.300	48.400	38.500	38.300	35.300	35.000	33.600	33.400	30.700	33.900	33.700	30.900	30.500	29.200	29.000	26.800
ZONA V:																				
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Reggio Emilia	72.900	67.200	51.900	51.000	47.700	46.900	37.400	37.100	34.300	34.000	32.800	32.500	30.400	32.800	32.500	30.000	29.600	28.400	28.200	26.100
Situazioni extra:																				
Piacenza	72.000	67.200	51.900	51.100	47.800	47.000	37.000	36.800	33.700	33.400	32.300	32.000	30.000	32.500	32.300	29.400	29.000	27.900	27.800	25.600
Belluno	72.900	67.200	52.700	51.900	48.600	47.700	38.000	37.700	34.700	34.500	33.100	32.900	30.600	33.400	33.200	30.400	30.100	28.700	28.600	26.300
ZONA VI:																				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	72.800	67.100	51.800	51.000	47.700	46.900	37.200	37.000	33.900	33.600	32.400	32.200	30.100	32.600	32.400	29.600	29.100	28.000	27.900	25.800
ZONA VII:																				
Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	71.500	65.800	51.500	50.800	47.400	46.700	36.800	36.600	33.800	33.500	32.300	32.100	30.000	32.200	32.100	29.500	29.100	28.000	27.800	25.700
Situazione extra:																				
Cuneo	72.900	67.200	52.200	51.200	48.100	47.100	37.000	36.700	34.100	33.800	32.500	32.300	30.300	32.200	32.100	29.700	29.100	28.000	27.800	25.700
ZONA VIII:																				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	70.600	64.900	50.800	50.100	46.700	45.900	36.000	35.800	33.300	33.000	31.900	31.700	29.700	31.500	31.400	28.800	28.600	27.500	27.300	25.400
Situazione extra:																				
Valdarno	72.100	66.400	52.300	51.500	48.200	47.400	37.600	37.300	34.800	34.600	33.400	33.200	31.300	33.000	32.900	30.300	30.100	29.000	28.800	26.900
ZONA IX:																				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	69.800	64.100	50.200	49.300	46.000	45.200	35.300	35.200	32.800	32.400	31.400	31.200	29.800	30.800	30.700	28.300	28.100	27.000	26.900	25.000
Situazione extra:																				
Ascoli Piceno	69.800	64.100	50.200	49.300	46.100	45.200	35.700	35.600	33.200	32.900	31.800	31.600	29.700	31.400	31.800	28.900	28.600	27.600	27.400	25.500
ZONA X:																				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	68.000	62.300	48.800	47.900	44.600	43.800	34.200	34.000	31.500	31.200	30.200	30.000	28.400	29.800	29.700	27.100	26.900	26.000	25.900	24.100
ZONA XI:																				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	67.500	61.800	48.500	47.600	44.300	43.500	33.900	33.700	31.400	31.100	30.100	29.900	28.300	29.500	29.400	27.000	26.800	25.900	25.800	24.000
ZONA XII:																				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	67.200	61.500	47.800	47.000	43.700	42.800	33.100	32.800	30.800	30.600	29.700	29.500	28.000	28.400	28.300	26.400	26.100	25.200	25.100	23.700

Visti il contratto e le tabelle che precedono,

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151328) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.